

Délibération : N°2025-07-10 : 23

Le Conseil d'Administration de l'ENSCM s'est réuni en séance plénière le jeudi 10 juillet 2025, sous la présidence de Monsieur Philippe LYX :

Point à l'ordre du jour : Approbation du Rapport Social Unique 2024

Membres du conseil en exercice ayant voix délibérative :	26
Membres présents :	22
Dont membres ayant voix délibérative :	11
Membres représentés ayant voix délibérative :	11
Quorum :	13

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président du Conseil d'Administration demande aux membres de se prononcer :

Le résultat du vote est le suivant :
Membres présents ou représentés : 22
Pour : 22 voix
Contre : 0 voix
Abstention : 0 voix

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier approuve : **le Rapport Social Unique 2024 avec 22 voix pour.**

Fait à Montpellier, le 15 juillet 2025
Le Président du Conseil d'Administration
Monsieur Philippe LYX



Transmise à la Rectrice le : 22/07/2025

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

LE MOT DU DIRECTEUR

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 marque la troisième édition de ce document, conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique. Pour la première fois, il est complété par une base de données sociale unique (BDS), accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA). Cette démarche vise à renforcer la transparence dans la gestion des ressources humaines, conformément aux attentes de l'ensemble des acteurs du dialogue social.

La publication du RSU constitue un moment clé dans la vie de l'établissement. Il offre une occasion précieuse d'évaluer la situation sociale de l'école, d'observer ses évolutions, ses progrès, ainsi que les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Ce rapport est un outil d'analyse essentiel, qui reflète fidèlement l'identité de notre école. Il s'appuie sur les indicateurs définis par l'arrêté du 7 mai 2021 et rassemble des données sur divers thèmes : emploi, effectifs, rémunérations, parcours professionnels, formation, organisation du travail, santé et sécurité au travail, ainsi que l'action sociale et le dialogue social.

Il permet aux personnels de mieux comprendre leur environnement professionnel, fournit à la gouvernance des indicateurs pour le pilotage, et constitue une ressource fiable pour les partenaires sociaux. Ainsi, il favorise un dialogue social constructif, transparent et éclairé.

La publication de 2024 présente également les principales orientations concernant la politique des ressources humaines, ainsi que la poursuite de notre démarche sociale. Parmi celles-ci :

- ➲ En 2024, une politique d'emploi dynamique a été instaurée afin de remédier à une forte rotation du personnel, tout en assurant la viabilité budgétaire.
- ➲ La mise en œuvre d'une nouvelle politique indemnitaire au 01/01/2024;
- ➲ La validation d'un nouveau référentiel d'horaires dans le cadre de l'évolution des métiers et de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- ➲ La mise à jour du plan de formation pour 2024, avec une attention particulière portée à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et à l'obtention d'une labellisation Développement Durable et Responsabilité Sociétale. Cette labellisation implique une sensibilisation de tous les personnels et une professionnalisation de certains acteurs en matière d'égalité femmes/hommes, de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de qualité de vie au travail, ainsi que d'économies d'énergie et de fluides.
- ➲ En février 2024, le volet n°1 du plan particulier de sécurité, relatif aux attentats et intrusions, a été approuvé.
- ➲ D'autre part, une convention de service inter-établissement mutualisée pour la gestion des pensions a été signée.

Au-delà de ces données et statistiques, je tiens à remercier sincèrement l'ensemble des personnels de l'école. Leur engagement et leur travail quotidien sont les véritables piliers de la réussite de notre projet d'établissement.

Le Directeur

Pascal DUMY



- ➲ Les indicateurs de larrêté du 7 mai 2021 sont identifiables dans le document par les termes « BDS » Base de Données sociales suivi du numéro référent, par exemple : BDS FPE 001.
- ➲ Les termes H IND signifient : données hors indicateurs de larrêté du 7 mai 2021.
- ➲  Les indicateurs traitant de la situation comparée des femmes et des hommes sont identifiables par ce pictogramme

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ENSCM	10
1.1 ORGANIGRAMME	10
1.2 ACTIVITÉS DE L'ENSCM ET CHIFFRES CLÉS	11
1.2.1 Activités de l'ENSCM	11
1.2.2 Chiffres clés 2024	12
1.2.3 Personnels hébergés	13
1.2.4 Masse salariale (MS)	13
1.2.5 Formation professionnelle des personnels	14
CHAPITRE 1. EMPLOIS & EFFECTIFS	15
1.1 DÉFINITIONS EFFECTIFS, ETPT, ETP	15
1.2 EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX	16
1.2.1 Évolution des plafonds d'emploi en ETPT	16
1.2.2  Effectifs par plafond, statut d'emploi, filière, (ETPT, ETP, effectif physique)	17
1.2.3  Effectifs physiques et ETPT par statut d'emploi, catégories, filière, emploi	20
A.  Caractérisation par effectifs globaux	22
B.  Caractérisation des effectifs IAT	23
C. Caractérisation des effectifs titulaires EC, ENS. et CDD ER	26
1.2.4  Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge	29
1.2.5 Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie	31
A. Âge moyen	31
B. Âge médian	32
1.2.6  Effectifs physiques par service, par métier, par filière	33
1.2.7  Effectifs physiques des contractuels par type de contrat	36
A. Effectifs physiques par fondement juridique de contrat, catégorie	36
B.  Effectifs physiques par type de contrat et durée des contrats	37
1.2.8  Effectifs physiques des vacataires et contractuels étudiants durant l'année	37
1.2.9  Indicateur de situation au regard du handicap	38
1.3 TRANSFORMATION DE CDD EN CDI	39
1.4  DEMANDES D'AUTORISATION D'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ ACCESOIRE	40
1.5 STAGIAIRES DE DROIT PRIVÉ ACCUEILLIS AU COURS DE L'ANNÉE	41
CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS	42
2.1 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES	42



2.1.1	Recrutements des personnels IAT par voies d'accès, catégorie	42
2.1.2	Recrutements des personnels ENS, EC, par voies d'accès, grade	42
2.2	RECRUTEMENTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS.	43
2.2.1	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent	43
A.	Par fondement juridique et par durée	43
B.	Par fondement juridique et par catégorie	44
2.2.2	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non -permanent	45
A.	Par fondement juridique et par période	45
B.	Par fondement juridique et par catégorie	46
CHAPITRE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS	48	
3.1	MOBILITÉ	48
3.1.1	Position statutaire	48
A.	Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire par catégorie	48
B.	Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire par filière	48
3.1.2	Nombre de candidatures, nombre de postes publiés et pourvus	49
3.2	CONCOURS ET PROMOTIONS INTERNES	49
3.2.1	Les concours et examens professionnels	49
A.	Concours et examens professionnels organisés par l'établissement	49
B.	Part des femmes dans les jurys de concours et examens professionnels	50
C.	Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou un examen professionnel	50
3.2.2	Les promotions des personnels IAT titulaires	51
A.	Tableau d'avancement	51
B.	Listes d'aptitude	52
C.	Personnel IAT contractuel	53
3.2.3	Les promotions des personnels ENS et EC titulaires	54
A.	Promotion des enseignants-chercheurs	54
B.	Promotion des enseignants	54
3.3	DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES	55
3.3.1	Départs par statut et par corps	55
3.3.2	Départs par motif et par catégorie	55
3.3.3	Départs à la retraite	56
A.	Âge moyen des départs à la retraite par catégorie	56
B.	Personnel atteignant l'année d'ouverture des droits	56
3.3.4	Nombre de départs vers le secteur privé	57
CHAPITRE 4. FORMATIONS ORGANISÉES PAR L'ENSCM	58	

4.1. VOLUMÉTRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMÉS EN 2024	58
4.2. VOLUMÉTRIE DES AGENTS DE L'ENSCM	59
4.2.1  Répartition des formations par statut de l'agent et catégorie	59
4.2.2 Formation continue (FC)	59
A.  Répartition FC par type de formation et catégorie	60
B.  Répartition Formation Continue (FC) par domaine de formation	61
4.2.3  Formation professionnelle (Hors FC)	62
4.3.  VOLUMÉTRIE DES AGENTS AYANT EU UNE ACTIVITÉ EN 2024 N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION SUR TOUTE L'ANNÉE	63
4.4. DÉPENSES DES FORMATIONS ET INDEMNISATIONS DES AGENTS	64
4.4.1 Dépenses par type de formation	64
4.4.2  Dépenses de formation par catégorie des agents	64
4.5. DEMANDE DE CONGÉS DE FORMATION	65
4.6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS	65
CHAPITRE 5. RÉMUNÉRATION	66
5.1 MASSE SALARIALE	66
5.1.1 Masse salariale chargée (PSOP) ventilée par libellé de dépenses	67
5.2  MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES	68
5.3 PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA	69
5.4  DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR DECILE POUR LES EMPLOIS PERMANENTS REMUNÉRÉS DANS L'ANNÉE	69
5.5 RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES	70
5.5.1 Rémunérations annuelles brutes par statut d'emplois	70
5.5.2  Rémunérations annuelles brutes par catégorie	71
5.5.3 Rémunérations annuelles brutes par statut, catégorie , tranche d'age	72
5.5.4 Répartition du traitement indiciaire des titulaires	73
A.  Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par catégorie	73
B. Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par tranche d'âge	73
5.5.5 Répartition des primes et indemnités des titulaires	74
A.  Répartition de la nouvelle bonification indiciaire des titulaires (NBI)	74
B.  Répartition indemnité de résidence annuelle	75
C.  Répartition supplément familial	76
D.  Rémunération accessoire des IAT	77
E.  Rémunération accessoire des ENS et EC	79
5.5.6 Heures supplémentaires	81
5.6  NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉS	82



5.7 NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES	83
5.8 INDICATEUR DE L'OUTIL DGAFP DESTINÉ À L'ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	83
5.8.1 Écart de rémunération des fonctionnaires	83
5.8.2 Écart de rémunération des contractuels	84
5.8.3 Dix plus hautes rémunérations indiciaire brutes	84
CHAPITRE 6. SANTÉ & SÉCURITE AU TRAVAIL	85
6.1 RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES	85
6.2 DISPOSTIF DE SIGNALLEMENT DES PERSONNELS	86
6.2.1 Nombre de saisine du dispositif de signalement au cours de l'année	86
6.2.2 Suites données aux saisines du dispositif de signalement	86
6.2.3 Nombre d'actes de violence et de victimes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés dans l'année par les dispositifs de signalement	87
6.2.4 Nombre de signalements par type d'actes	87
6.2.5 Reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année	87
6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE	88
6.3.1 Mesures de protections fonctionnelles demandées et mise en œuvre	88
6.3.2 Sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	88
6.4 SUICIDE	88
6.5 COMMISSIONS MÉDICALES	88
6.5.1 Temps partiel thérapeutique	88
6.5.2 Reclassement, invalidité, inaptitude physique	89
6.6 ACTIONS DE PRÉVENTIONS	89
6.6.1 Inspection	89
A. Recours à l'inspection du travail	89
B. Visite de contrôle réalisée et rapport d'inspection transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année	90
6.6.2 Formation santé sécurité au travail	90
6.6.3 Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	90
A. Services et agents concernés	90
B. Programme annuel de prévention de l'année précédente	91
6.6.4 Action de préventions	92
A. Troubles musculosquelettiques (TMS)	92
B. Risques psychosociaux (RPS)	92
6.6.5 Usure	92

6.7 MÉDECINE DE PRÉVENTION	92
6.7.1 Organisation des services de médecine de prévention	92
6.7.2 Suivi médical réalisé sur l'année universitaire 2023-2024	93
CHAPITRE 7. ORGANISATION DU TRAVAIL	94
7.1 ORGANISATION ET CYCLES DU TRAVAIL DU PERSONNEL IAT	94
7.1.1 Organisation du temps de travail et des droits à congés annuels des IAT	94
7.1.2 Organisation des cycles de travail des personnels IAT	94
A.  Cycle de travail par catégorie	95
B.  Cycle de travail par tranche d'âge	95
7.1.3 Annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption	96
7.1.4  Agents couverts par une charte du temps	96
7.2 ASTREINTE	97
7.3 TÉLÉTRAVAIL	97
7.4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES & HEURES COMPLÉMENTAIRES	99
7.4.1  Agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année	99
7.4.2  Heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	100
7.5 TEMPS COMPLET / TEMPS PARTIEL	101
7.5.1  Répartition des effectifs en fonction sur emploi à temps complet	101
7.5.2  Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année	102
7.6 CONGÉS ANNUELS, RTT	103
7.6.1  Jours de congés pris, non pris et non versés au CET	103
7.6.2 Autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement	103
7.7 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)	104
7.7.1  CET ouverts au 31 décembre par tranche d'âge et catégorie	104
7.7.2  Agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	104
7.7.3  Jours stockés sur les CET au 31 décembre	105
7.7.4  Jours des CET consommés au cours l'année par type de consommation	106
A.  Indemnisation	107
B.  Congés	108
7.8 ABSENCE DE TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ	108
7.8.1  Agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé	108
7.8.2  Journées d'absence hors raison de santé	109
7.8.3 Actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental	. 109
7.9 ABSENCE DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ	110
7.9.1  Agent ayant eu une absence de travail pour raison de santé	110

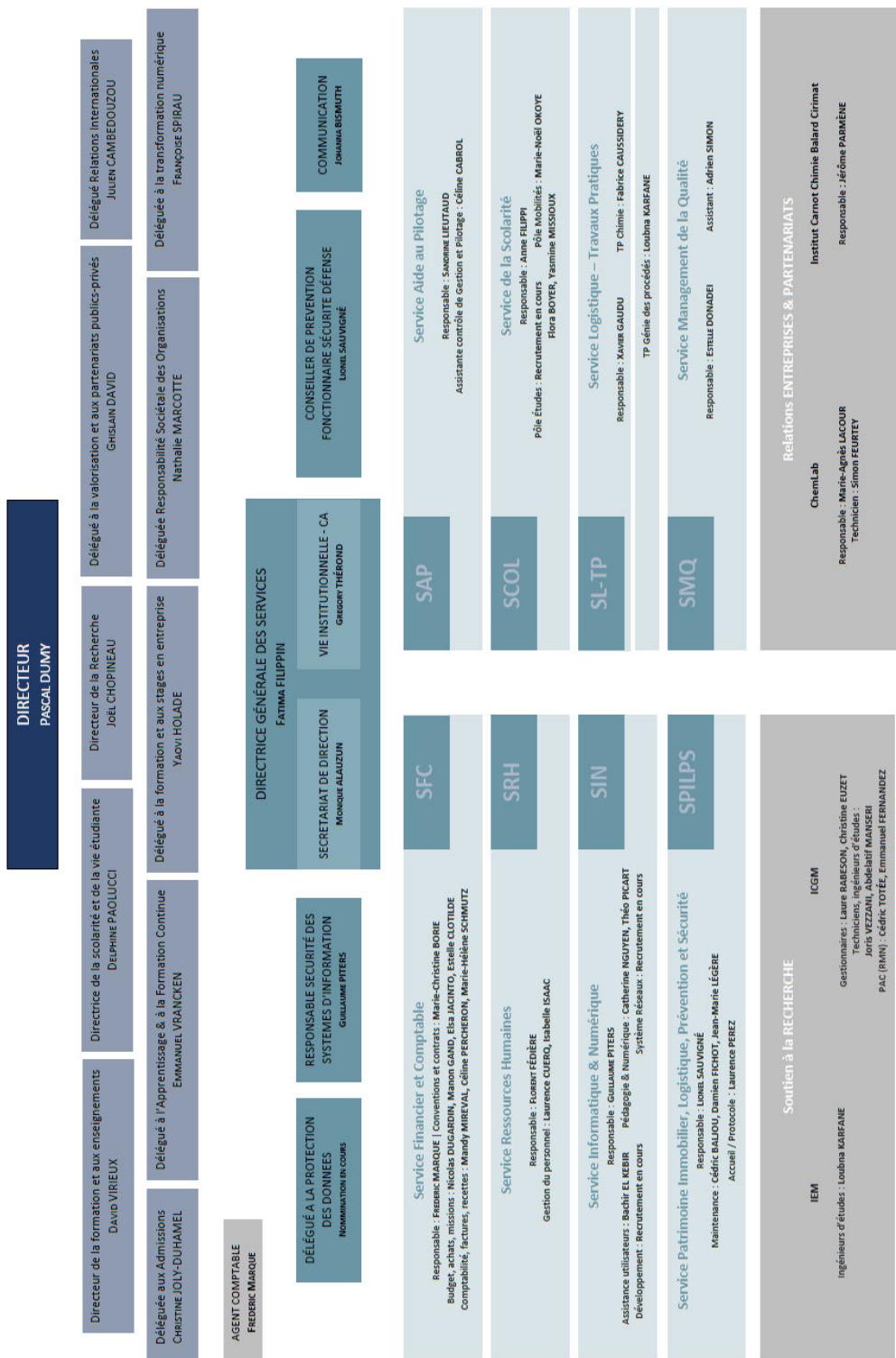


7.9.2 Jours d'absence de travail pour raison de santé	111
7.10 JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ ET MONTANT TOTAL DES SOMMES BRUTES RETENUES	111
CHAPITRE 8. ACTION SOCIALE ET CULTURELLE	112
8.1 BUDGET 2024	112
8.2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES, PAR TYPE DE PRESTATION	113
8.2.1 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation	113
8.2.2 Nombre d'agent ayant demandé au moins une prestation par tranche d'âge	113
8.3 SUBVENTIONS PAR TYPE D'ACTION SOCIALE	114
8.3.1 Prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)	114
8.3.2 Action sociale à l'initiative de l'ENSCM (ASIE)	115
A. Aide à la restauration	115
B. Soins coûteux	115
C. Aide à l'accueil périscolaire	116
D. Aide aux parents d'élèves du secondaire ou du supérieur	116
E. Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents	116
F. Aide exceptionnelle	116
8.3.3 Plan déplacement entreprise - mobilite durable	117
A. Nombre de dossiers et montant de subvention annuelle PDE et FMD	117
B. Agents bénéficiant d'une subvention PDE et FMD par catégorie	118
8.3.4 Aides collectives pour les fêtes de fin d'année	118
8.3.5 Bilan consultation assistantes sociales 2024	118
8.3.6 Activités sportives et culturelles	119
A. SUAPS	119
B. APUM	119
CHAPITRE 9. VIE INSTITUTIONNELLE & JURIDIQUE	120
9.1 INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION	120
9.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	120
9.3 MOYENS HUMAINS ACCORDÉS AUX SYNDICATS	120
9.4 NOMBRE DE NÉGOCIATION AU COURS DE L'ANNÉE	121
9.5 JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE	123

PRÉSENTATION DE L'ENSCM

1.1 ORGANIGRAMME

FÉVRIER 2024





1.2 ACTIVITÉS DE L'ENSCM ET CHIFFRES CLÉS

1.2.1 Activités de l'ENSCM

L'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier porte et développe depuis plus de cent ans la longue et riche tradition de la chimie à Montpellier. Résolument tournée vers l'avenir et consciente des enjeux globaux, elle est inscrite à la fois dans une démarche qualité (certifiée ISO 9001 depuis 2008), et dans une démarche RSO.

Elle propose un cursus d'ingénieur en 3 ans et assure la formation d'ingénieurs chimistes généralistes, et de managers de haut niveau et polyvalents, acteurs incontournables et responsables face aux enjeux économiques et sociétaux actuels et futurs. La formation allie de solides connaissances scientifiques et de savoir-être. Le cursus est également ouvert à l'apprentissage et à la formation continue. Le programme d'études est pluridisciplinaire et fondé sur l'excellence. Il est conçu pour acquérir de solides compétences théoriques et pratiques équilibrées par une approche systémique des enjeux du développement durable et des humanités, inscrivant la formation dans une « Chimie au service de l'Humain et de son Environnement ».

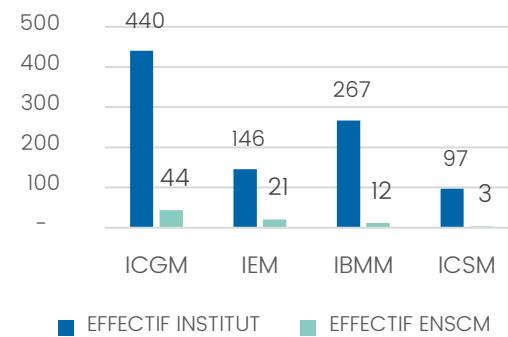
L'ENSCM est tutelle principale de 4 instituts de recherche, partenaires reconnus laboratoires d'excellence au niveau national et international :

- Institut Européen des Membranes (IEM)
- Institut Charles Gerhardt Montpellier (ICGM)
- Institut de Chimie Séparative de Marcoule (ICSM)
- Institut des Biomolécules Max Mousseron (IBMM)

De plus, l'ENSCM est un établissement porteur de l'institut Carnot (labellisation nationale des activités de valorisation de la recherche et de transfert de technologie) Chimie Balard CIRIMAT dont le périmètre couvre les 3 instituts montpelliérains dont l'école est tutelle (ainsi que le CIRIMAT à Toulouse). L'ENSCM est partie prenante dans une dynamique de site dont la collaboration la plus significative est l'adhésion au projet de l'i-site Montpellier université d'excellence (MUSE). En effet, l'ENSCM est l'un des 18 partenaires du consortium du projet MUSE porté administrativement depuis mai 2017 par l'université de Montpellier.

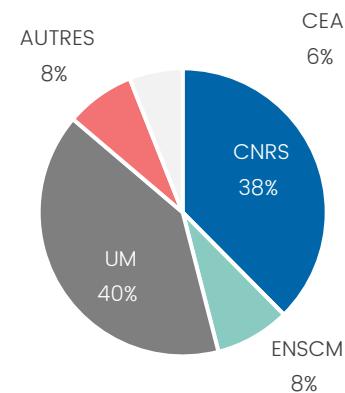
Représentation des effectifs 2024

au sein des instituts



GRAPHIQUE 1

Provenance des effectifs des 4 instituts



GRAPHIQUE 2

1.2.2 Chiffres clés 2024

- ➲ 442 élèves préparant le diplôme d'ingénieurs dont :
 - 296 sous statut étudiant,
 - 76 sous statut apprenti,
 - 3 en formation continue,
 - 0 en VAE,
 - 56 en césure.
- ➲ 124 diplômés en 2024, dont 23 sous statut apprenti (82 femmes / 42 hommes).
- ➲ 20 brevets déposés et 18 publiés en 2024.
- ➲ Le plafond d'emplois 2024 voté au budget initial 2024 de l'ENSCM est de 113.83 ETPT¹ dont :
 - 95.41 ETPT sur plafond état,
 - 18.42 ETPT sur ressources propres de l'établissement.
- ➲ L'effectif global de l'ENSCM au 31/12/2024 est composé de 117 agents rémunérés dont 49 % de femmes et 51 % d'hommes répartis comme suit.
- ➲ **76 titulaires :**
 - 40 enseignants-chercheurs et enseignants dont :
 - 35 enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences),
 - 5 enseignants du second degré.
 - 36 IAT² dont 69 % d'ITRF³ et 31 % d'AENES⁴
 - 20 catégories A
 - 12 catégories B
 - 4 catégories C
- ➲ **41 contractuels :**
 - 28 enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants :
 - 3 ATER,
 - 4 chercheurs,
 - 21 doctorants dont 4 ayant une activité d'enseignement.
 - 13 IAT dont 1 apprenti et 2 CDI :
 - 6 catégories A (1 apprenti et 2 CDI),
 - 2 catégories B,
 - 5 catégories C.
 -

¹ **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travailé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée. Unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations d'emplois

² **IAT** : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens,

³ **ITRF** : Statut applicable aux personnels Ingénieurs et aux personnels Techniques et administratifs de Recherche et de Formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

⁴ **AENES** : Statut applicable aux personnels Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur



➲ *Au cours de l'année 2024 l'ENSCM a rémunéré 94 intervenants extérieurs dont :*

- 77 vacataires chargés d'enseignement,
- 2 collaborateurs extérieurs,
- 15 vacataires étudiants.

1.2.3 Personnels hébergés

Depuis le déménagement des activités de recherches sur le site Balard (CNRS) en septembre 2021, l'ENSCM n'héberge plus d'UMR. De fait, l'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2024 au sein de l'ENSCM est composé de 8 personnes physiques dont 3 Université Montpellier, 4 CNRS et 1 de l'association des anciens élèves.

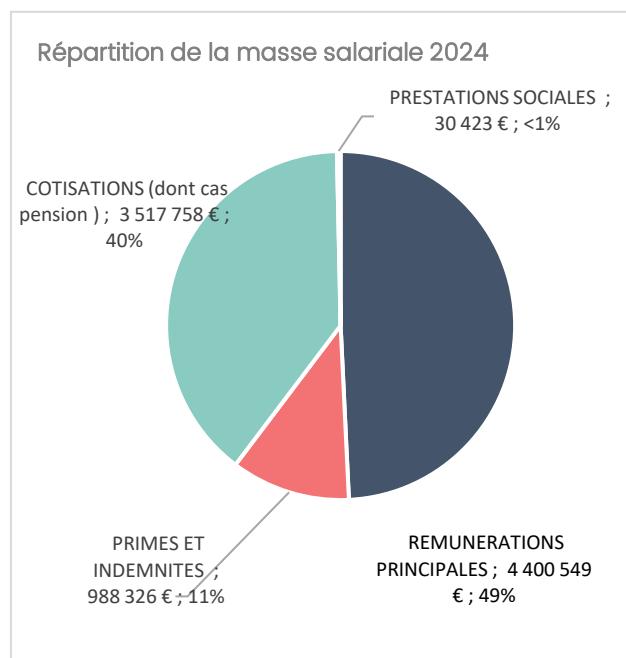
1.2.4 Masse salariale (MS)

La masse salariale (MS) globale de l'établissement s'élève à 8 970 438 € dont 33 382 € HPSOP⁵.

Elle représente en 2024, 73 % du budget de l'établissement qui s'élève à 12 243 492 €. La part de la MS a augmenté de 6% par rapport à 2023 (67% en 2023).

Répartition de la masse salariale PSOP par dépense (8 937 056 €) :

- Cotisations sociales employeur : 3 517 758 € (dont 2 444 411 € CAS⁶)
- Prestations sociales : 30 423 €
- Rémunérations accessoires : 988 326 €
- Rémunérations principales : 4 400 549 €



GRAPHIQUE 3

⁵ **Dépenses HPSOP :** Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP), dépenses imputées sur l'enveloppe de personnels mais qui n'ont pas le caractère de rémunérations. Pour exemple : PIM, ASIE, contrôles médicaux, dépenses liées aux accidents de travail, ou de trajet et les versements de capitaux décès.

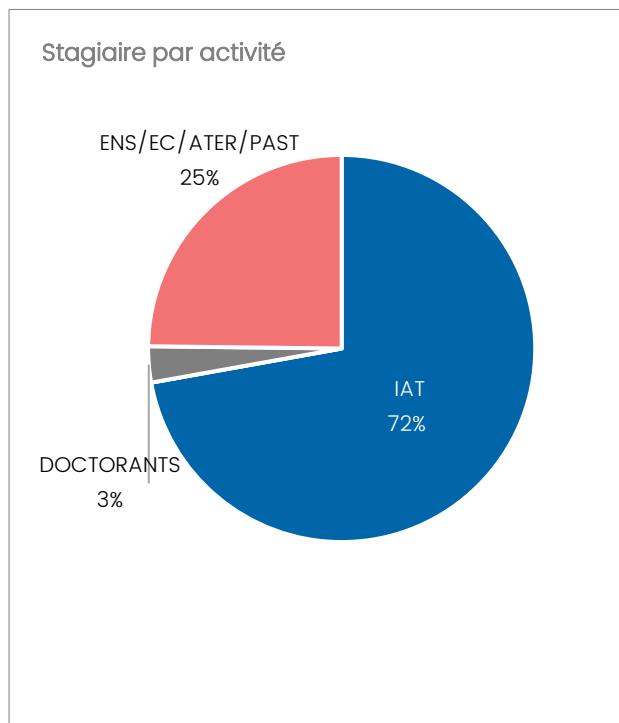
⁶ **CAS :** Le Compte d'Affectation Spéciale « Pensions » (CAS Pensions) a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions de retraite. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

1.2.5 Formation professionnelle des personnels

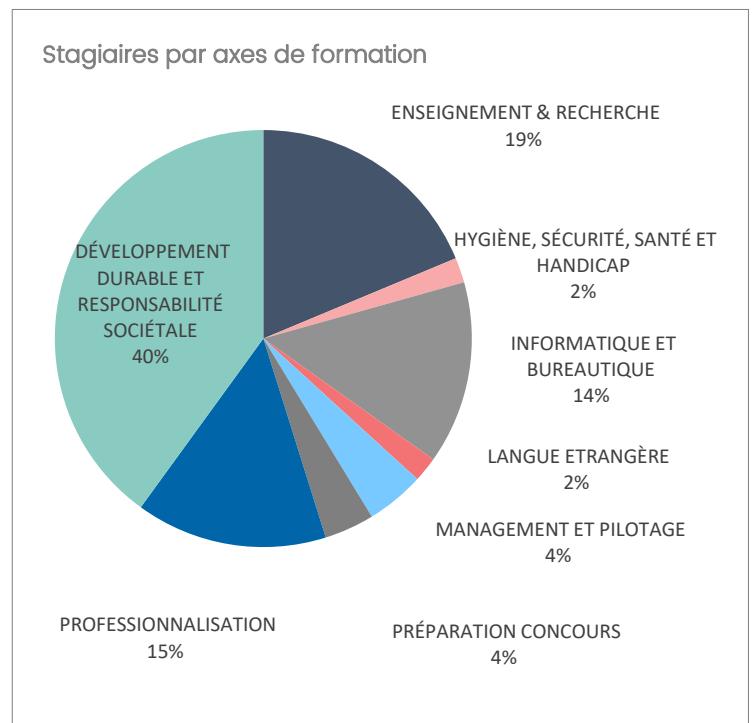
La dépense globale allouée à la formation des personnels s'est élevée à 28 497€ (frais de missions inclus) dont : 1 789 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement par le biais du réseau inter.U et 6 700 € destinés aux actions de formation des personnels sous contrat d'apprentissage.

155 stages de formation ont été organisés en 2024 par l'ENSCM, 93 personnes ont suivi au moins une action de formation dont 71 agents de l'ENSCM. 61% des agents de l'ENSCM ont ainsi été formés.

L'ensemble de l'offre de formation organisée par l'ENSCM représente un volume de 272 jours répartis en 8 axes de formation.



GRAPHIQUE 4



GRAPHIQUE 5



CHAPITRE 1. EMPLOIS & EFFECTIFS

1.1 DÉFINITIONS EFFECTIFS, ETPT, ETP

- **Effectifs physiques**

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

- **Équivalent temps plein (ETP) = effectifs physiques x quotité de travail**

L'ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail.

- **Équivalent temps plein Travaillés (ETPT) = effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année**

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Exemple :

Agent	Mois												Constats au 31/12
	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	JUIL.	Aout.	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.	
Agent 1													ETPT =12/12
Temps plein quotité de travail 100%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ETP=1 Effectif =1
Agent 2													ETPT =4/12=0.33
Cdd de 4 mois quotité de travail 100%	1	1	1	1									ETP=0 Effectif =0
Agent 3													ETPT =8.4/12=0.70
Temps plein partiel, quotité de travail 100%	0.5	0.5	0.5	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	ETP=0.8 Effectif =1

1.2 EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX

1.2.1 Évolution des plafonds d'emploi en ETPT

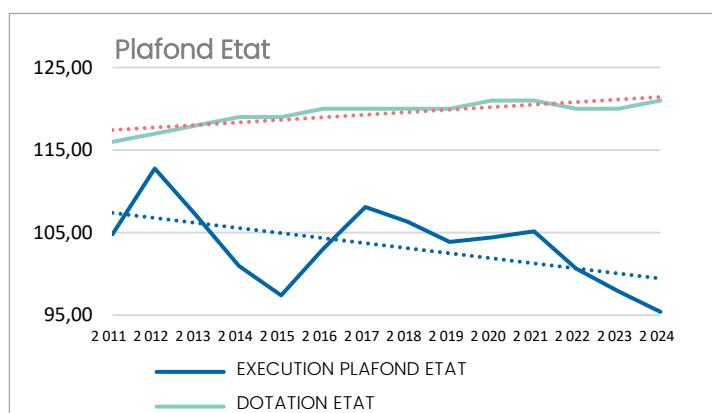
Le plafond d'emplois en ETPT de l'ENSCM est composé d'une part du plafond des emplois État⁷ qui est déterminé par le ministère (DGESIP) et, d'autre part, du plafond des emplois financés sur ressources propres. Il se répartit comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

La notification 2024 définitive du plafond d'emploi État est de 121 ETPT (120 en 2023).

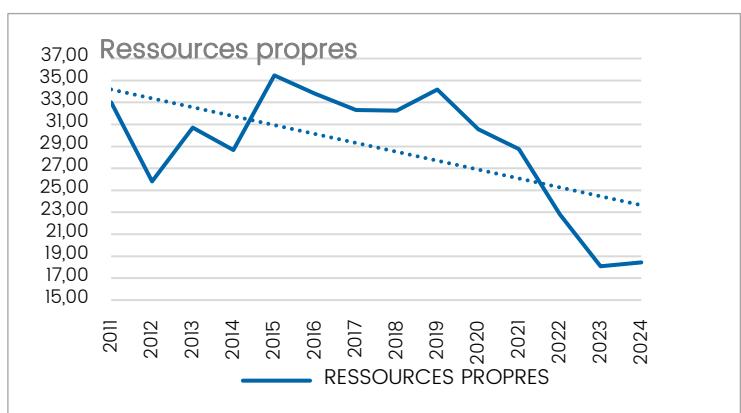
Décompte des emplois en ETPT de 2018 à 2024, calculé en moyenne annualisée⁸

			ETPT						
			2024	2023	2022	2021	2020	2019	
Plafond 1 - État	Titulaires	EC ⁹	39,09	40,31	41,06	41,86	40,23	39,70	
		IAT	36,66	37,54	39,71	39,38	39,55	39,05	
	Contractuels	ER ¹⁰	14,00	14,30	16,49	17,25	16,50	17,36	
		IAT	5,66	5,76	3,42	6,66	8,13	7,75	
Total plafond 1 - État			95,41	97,91	100,67	105,15	104,41	103,86	
Plafond 2 - ressources	Contractuels	ER	12,83	11,01	15,42	23,83	25,44	28,60	
		IAT	5,59	7,07	7,38	4,92	5,10	5,58	
Total plafond 2 ressource propre			18,42	18,08	22,79	28,75	30,55	34,18	
Totaux plafonds 1 +2			113,83	115,99	123,46	133,90	134,96	138,04	
Plafond d'emploi global voté par le CA au BI			117,75	116,88					
Plafond d'emploi fixé par l'État			121,0	120,00					

TABLEAU 1 – BDS FPE 001



GRAPHIQUE 6



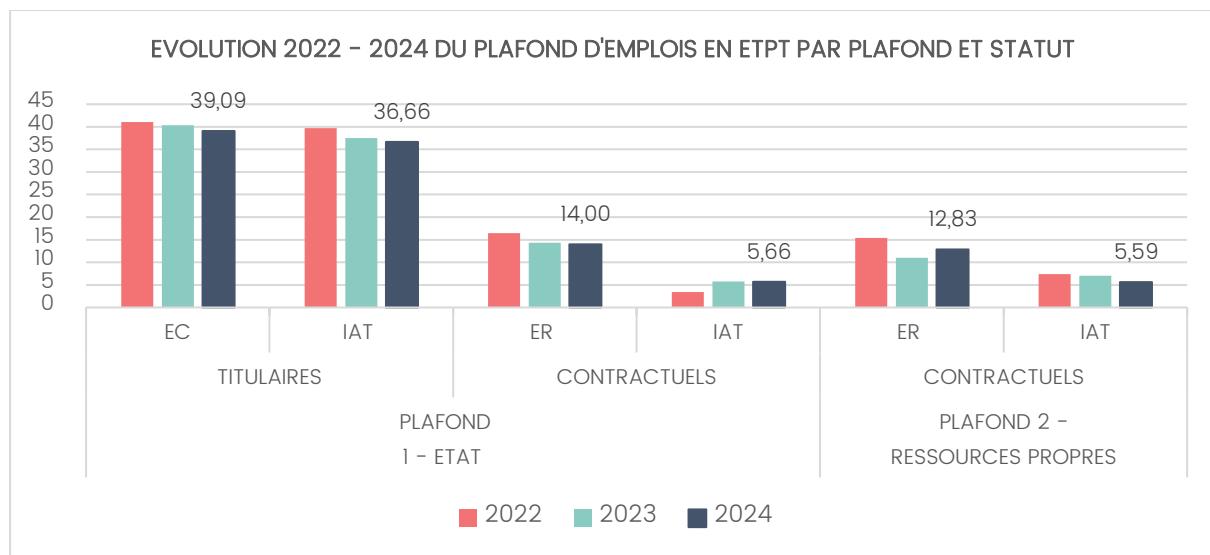
GRAPHIQUE 7

⁷ **Plafond d'emplois État** : prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.

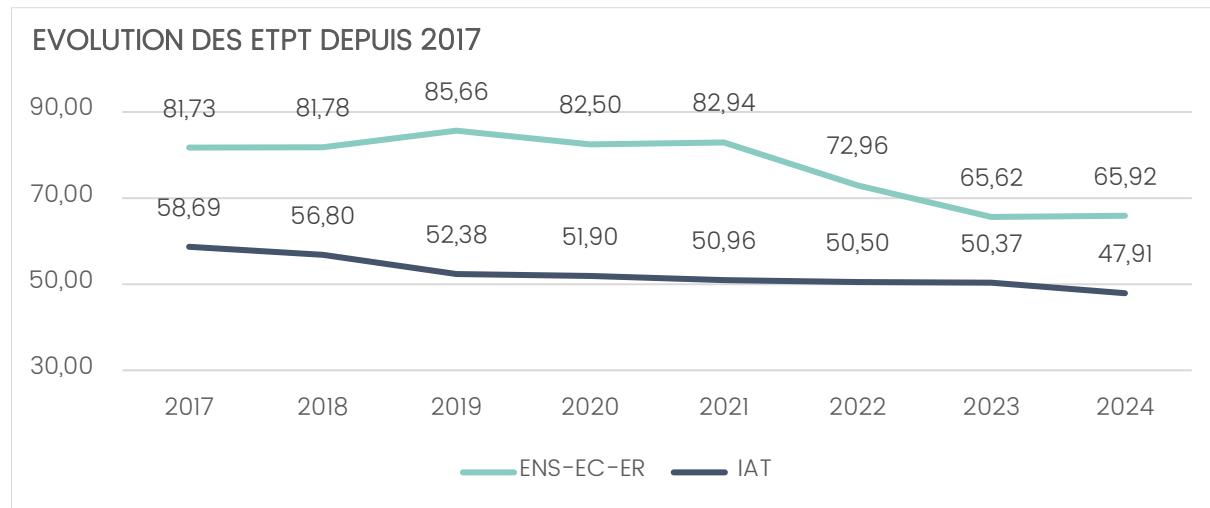
⁸ **La moyenne annualisée** : correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.

⁹ **EC** : Enseignant – chercheur / Enseignante – chercheuse (titulaire)

¹⁰ **ER** : CDD enseignant recherche / enseignante recherche. Regroupe-les : doctorant, doctorante, ATER, chercheur, chercheuse, post doc, PAST.



GRAPHIQUE 8



GRAPHIQUE 9

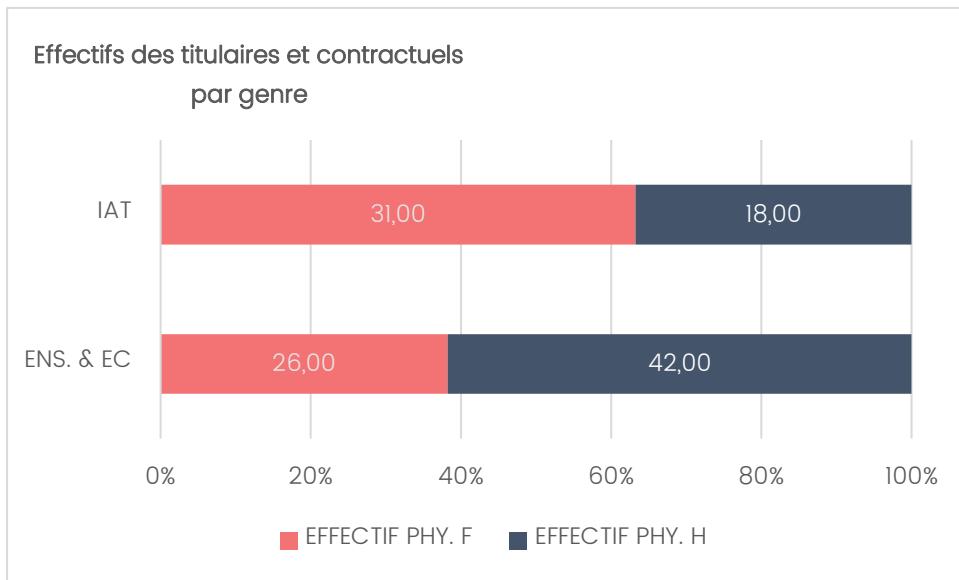
- ➲ Le total du plafond 1 État 95.41 ETPT représente 78.85 % du plafond d'emplois fixé par l'État.
- ➲ Les graphiques ci-dessus montrent une diminution des ETPT sur ressources État depuis 2021, avec une baisse de 9,31 % (voir graphique 6). En revanche, les ETPT financés par des ressources propres se stabilisent après avoir diminué depuis 2019. En effet, il y a eu une réduction de 46 % des recrutements de contractuels sur des contrats de recherche depuis 2019. Cette situation s'explique par le fait que l'ENSCM poursuit la gestion des contrats en cours mais ne gère plus de nouveau contrat de recherche.
- ➲ Le graphique 9 montre par rapport à 2023 une stabilité des ETPT des ENS-EC-ER. Les ETPT IAT marquent une baisse de 4.88 % par rapport à 2023.

1.2.2  Effectifs par plafond, statut d'emploi, filière, (ETPT, ETP, effectif physique)

Plafond 1		Titulaires	ETPT			ETP			Effectif							
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Part				
			35,99	39,76	75,75	37,00	38,30	75,30	37,00	39,00	76	49%				
			11,00	23,09	34,09	11,00	23,30	34,30	11,00	24,00	35	31%				
			2,50	9,83	12,33	4,00	9,50	13,50	4,00	10,00	14					
			8,50	13,26	21,76	7,00	13,80	20,80	7,00	14,00	21					
			3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5	60%				
			2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3					
			1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2					
			21,99	14,67	36,66	23,00	13,00	36,00	23,00	13,00	36	64%				
			15,9957	11,67	27,67	16,00	10,00	26,00	16,00	10,00	26					
			5,9953	3,00	9,00	7,00	3,00	10,00	7,00	3,00	10					
			10,65	9,01	19,66	11,00	12,50	23,50	11,00	13,00	24	46%				
			7,08	6,92	14,00	7,00	9,50	16,50	7,00	10,00	17	41%				
			0,83	0,92	1,75	0,00	2,50	2,50	0,00	3,00	3					
			Chercheur													
			Doctorant		6,00	12,25	7,00	7,00	14,00	7,00	7,00	14				
			PAST			0,00			0,00			0				
			3,57	2,09	5,66	4,00	3,00	7,00	4,00	3,00	7	57%				
			CDD		3,16	2,09	5,25	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6			
			CDI		0,25		0,25	1,00		1,00			1			
			Apprenti		0,16		0,16			0,00			0			
			Total effectif plafond -1 État		46,64	48,77	95,41	48,00	50,80	98,80	48,00	52,00	100	48%		
			CDD ER		6,50	6,33	12,83	5,00	6,00	11,00	5,00	6,00	11	45%		
			ATER													
			Chercheur		1,75	2,83	4,58	1,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4			
			Doctorant		4,75	3,50	8,25	4,00	3,00	7,00	4,00	3,00	7			
			IAT		3,26	2,33	5,59	2,83	2,00	4,83	4,00	2,00	6	67%		
			APPRENTI		1,50		1,50	1,00		1,00	1,00		1			
			CDD		1,76	1,33	3,09	1,83	1,00	2,83	3,00	1,00	4			
			CDI			1,00	1,00		1,00	1,00		1,00	1			
			Total effectif plafond - 2 RES. PROPRES		9,76	8,67	18,43	7,83	8,00	15,83	9,00	8,00	17	53%		
			Effectif global n		56,40	57,44	113,84	55,83	58,80	114,63	57,00	60,00	117	49%		
			Part de femme effectifs total		50%			49%			49%					
			Effectif global n-1		55,84	60,15	115,99	54,00	58,50	112,50	55,00	59,00	114	48%		
			Effectif global n-2		56,50	66,90	123,50	60,20	62,80	123,00	62,00	63,00	125	50%		



- ⌚ La population féminine représente 49 % des effectifs globaux (48 % en 2023).
- ⌚ La population titulaire avec la plus faible représentation féminine est celle des EC - ENS, où les femmes représentent 31%, tandis que celle des IAT affiche la plus forte représentation féminine avec 64 % de femmes.
- ⌚ Les contractuels représentent 38.08 ETPT (38.14 ETPT en 2023) sur l'année soit 41 personnes physiques au 31/12/2024 contre 37 personnes physiques en 2023.
- ⌚ 39.3 % des personnels de recherche contractuels sont financés sur ressources propres. Nous notons une augmentation de 3.3 % par rapport à 2023 (36 % en 2023, 43 % en 2022, 58 % en 2021 et 62.8 % en 2020).
- ⌚ La plafond 1 « financement État » est constitué de 48 % de femmes (48 % en 2023) et le plafond 2 « ressources propres » de 53 % de femmes (47 % en 2023). Nous constatons une augmentation de 6 points de la part des femmes contractuelles sur ressources propres par rapport à 2023.
- ⌚ Nous notons une augmentation de 3 effectifs au 31/12/2024 par rapport à l'an passé.



GRAPHIQUE 10

1.2.3  Effectifs physiques et ETPT (au 31/12/2024) par statut d'emploi, catégories, filière, type d'emploi

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Eff. Global 2024	ETPT GLOBAL 2024	Part F			
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total							
			Effectif	ETPT			Effectif	ETPT			Effectif	ETPT						
Titulaires EC	11	24	35	34,09	-	-	-	-	-	-	-	-	35	34,09	31%			
Part des femmes			31%															
PR	4	10	14	12,33									14	12,33	29%			
Part des femmes			29%															
PR CE	2	7	9	8,83									9	8,83	22%			
PR 1 CL		1	1	0,33									1	0,33	0%			
PR 2 CL	2	2	4	3,17									4	3,17	50%			
MCF	7	14	21	21,76	-	-	-	-	-	-	-	-	21	21,76	33%			
Part des femmes			33%															
MCF HC	1	7	8	9,43									8	9,43	13%			
MCF CN	6	7	13	12,33									13	12,33	46%			
Titulaires ENS	3	2	5	5,00									5	5,00	60%			
Part des femmes			60%															
PRCE HC	1		1	1,00									1	1,00	100%			
PRCE CN		1	1	1,00									1	1,00	0%			
PRAG HC	1		1	1,00									1	1,00	100%			
PRAG CN		1	1	1,00									1	1,00	0%			
PRAG CE	1		1	1,00									1	1,00	100%			
Titulaires IAT	14	6	20	21,57	5	7	12	12,60	4	-	4	2,50	36	36,66	64%			
Part des femmes			70%				42%				100%							
ITRF	11	4	15	17,24	3	6	9	9,76	2	-	2	0,67	25	26,67	64%			
Part des femmes			73%				33%				100%							
DIR GL EPSCP GR.III	1		1	1,00									1	1,00	0%			
IGE	6	3	9	9,26			-				-		9	9,26	67%			
IGE HC	-	1	1	1,67			-				-		1	1,67	0%			
IGE CN	6	2	8	7,59			-				-		8	7,59	75%			
ASI	4	1	5	6,98			-				-		5	6,98	80%			
TECH					3	6	9	9,76			-		9	9,76	33%			
TECH CN					1	5	6	5,75					6	5,75	17%			
TECH CS					1	1	2	3,52					2	3,52	50%			
TECH CE					1		1	0,50					1	0,50	100%			
ADJ. TECH. RECH.FOR.									2	-	2	0,67	2	0,67	100%			
ADJ.TECH. RECH.FORM									1		1	0,33	1	0,33	100%			
ADJ.T.PAL REC.FOR.1C									1		1	0,33	1	0,33	100%			
ADJ.T.PAL REC.FOR.2C									-		-		-	-				
AENES	3	2	6	4,33	2	1	3	2,83	2	-	2	1,83	11	10,00	64%			
Part des femmes			60%				67%				100%							
AGT CPTE EPSCP GR.III		1	1	1,00									1	1,00	0%			
ATTACHE	3	1	4	3,33									4	3,33	75%			
ATTACHE ADM. ETAT		1	1	1,00									1	1,00	0%			



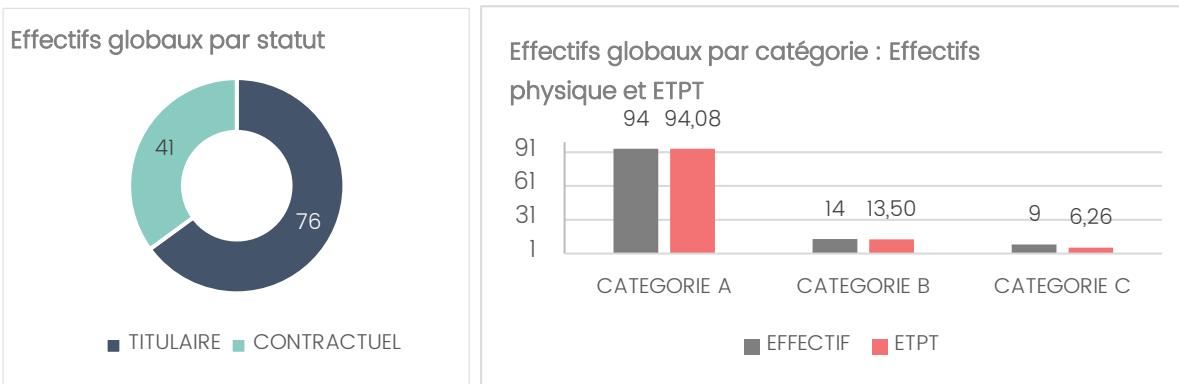
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Eff. Global 2024	ETPT GLOBAL 2024	Part F			
	F	F	Total		F	F	Total		F	F	Total							
			Effectif	ETPT			Effectif	ETPT			Effectif	ETPT						
ATTACHE PAL	1		1	1,00										1	1,00	100%		
ATTACHE ADM.ETAT	2		2	1,33										2	1,33	100%		
SAENES CE					2	1	3	2,83						3	2,83	67%		
ADJEENES									2	-	2	1,83	2	1,83				
ADJENES PAL IC.											-			-	-	-		
ADJENES PAL 2C.									1		1	1,00	1	1,00	100%			
ADJENES									1		1	0,83	1	0,83	100%			
Total titulaires	28	32	60	60,6	5	7	12	12,60	4	-	4	2,50	76	75,75	49%			
Contractuels	16	18	34	33,42	1	1	2	0,91	3	2	5	3,76	41	38,08	49%			
Part des femmes			47%				50%				60%							
Contractuels ER	12	16	28	26,83	-	-	-	-	-	-	-	-	28	26,83	43%			
Part des femmes			43%															
ATER		3	3	1,75									3	3,00	0%			
CHERCHEUR	1	3	4	4,58										-	-			
DOCTORANT	11	10	21	20,50									22	22,00	50%			
PAST			-											-	-			
Contractuels IAT	4	2	6	6,59	1	1	2	0,91	3	2	5	3,76	13	11,25	62%			
Part des femmes			67%				50%				60%							
CDD A	2	1	3	3,68									-	3	3,68	67%		
CDD B					1	1	2	0,91					-	2	0,91	50%		
CDD C							-		3	2	5	3,76	5	3,76	60%			
APPRENTI	1		1	1,66			-				-	-	1	1,66	100%			
CDI A	1	1	2	1,25			-						2	1,25	50%			
Total contractuels	16	18	34	33,42	1	1	2	0,91	3	2	5	3,76	41	38,08	49%			
Part des femmes			47%				100%				67%							
Total effectifs n	44	50	94	94,0	6	8	14	13,50	7	2	9	6,26	117	113,84	49%			
Part des femmes			47%				43%				78%							
Total effectifs n+1	43	51	94	95,6	7	7	14	13,81	5	1	6	6,52	114		48%			
Total effectifs n+2	49	55	104	102,0	6	6	12	11,80	7	2	9	9,20	125		50%			

➲ La représentation des femmes :

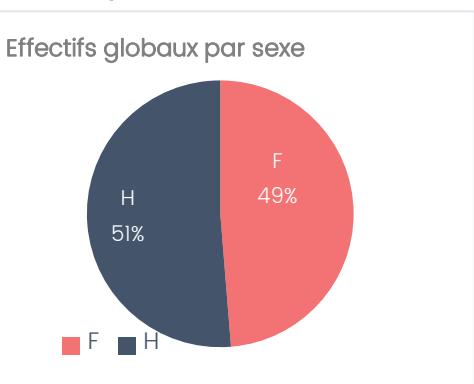
TABLEAU 3 – BDS FPE 004/004T

- Femmes titulaires 49 % du total des titulaires (47 % en 2023),
 - Part de femmes par corps :
 - 29 % chez les professeures d'université (17 % en 2023),
 - 33 % chez les maîtresses de conférences (41 % en 2023),
 - 60 % chez les professeures du secondaire (60 % en 2023),
 - 64 % chez les agents ITRF (57 % en 2023),
 - 64 % chez les agents AENES (63 % en 2023).
- Femmes contractuelles 49% dont 43% de chercheuses -ATER-doctorantes (56% en 2023) et 62 % des IAT (42 % en 2023).
- ➲ Les femmes représentent 49 % des effectifs de l'établissement soit 1 point de plus qu'en 2023.
- ➲ La part des femmes est plus importante dans certaines catégories : C 78 %, A 47% et B 43 % (2023 : C 83 %, B 50 % et A 46 %).

A. Caractérisation par effectifs globaux (EC, IAT, ER)

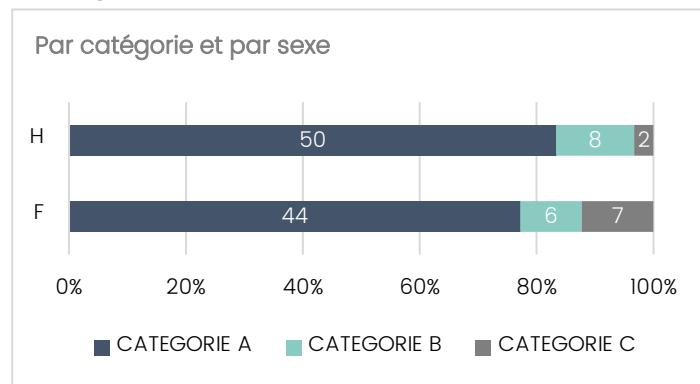


GRAPHIQUE 12

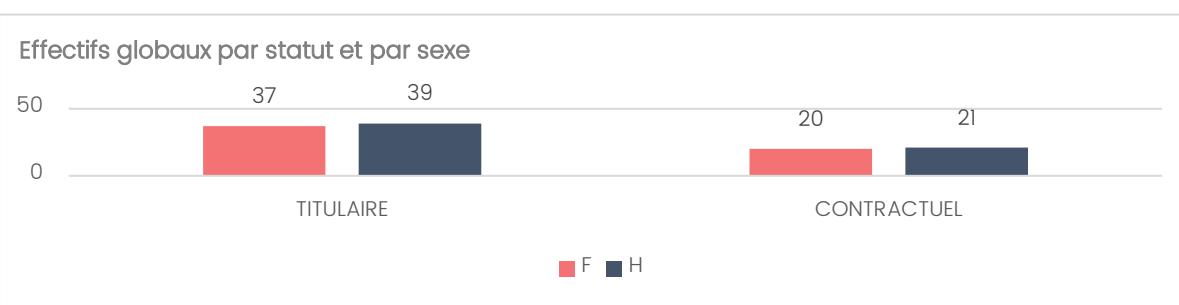


GRAPHIQUE 14

GRAPHIQUE 13



GRAPHIQUE 11

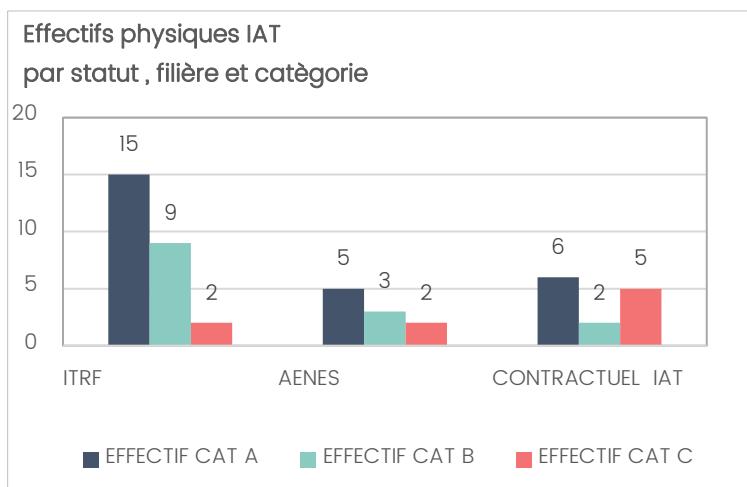
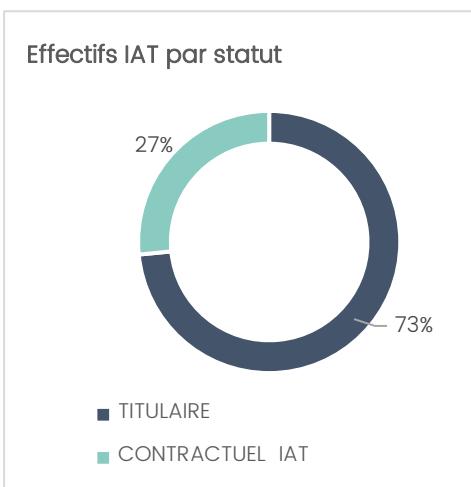


GRAPHIQUE 15

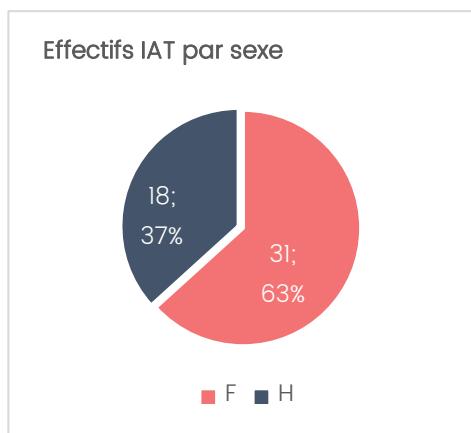
- ➲ Sur les 117 effectifs physiques comptabilisés au 31/12/2024 (114 en 2023, 125 en 2022), 80 % (82 % en 2023) sont affectés sur des postes de catégorie A. La part des femmes est de 47 % (46 % en 2023).
 - Part de femme dépendant de l'activité enseignement / recherche 38 % .
 - Part de femme dépendant des activités support à l'enseignement et à la recherche 63 % .
- ➲ 65% des effectifs de l'ENSCM sont des titulaires (67.54 % en 2023) dont 49% sont des femmes.
- ➲ Les femmes sont les plus représentées chez les :
 - Enseignants du second degré : 60%,
 - Titulaires IAT 64 % (58 % en 2023) (64 % ITRF et 64 % AENES).
- ➲ Les hommes sont le plus représentés chez les professeurs d'université : 71 % (83 % en 2023).
 - ➲ Les Maîtres de conférences comptent 50% de femmes et d'hommes (59 % d'hommes en 2023 et 61 % en 2022). Cette évolution par rapport à 2023 entre PR et MCF s'explique par la promotion de 2 femmes MCF en PR durant l'année 2024.



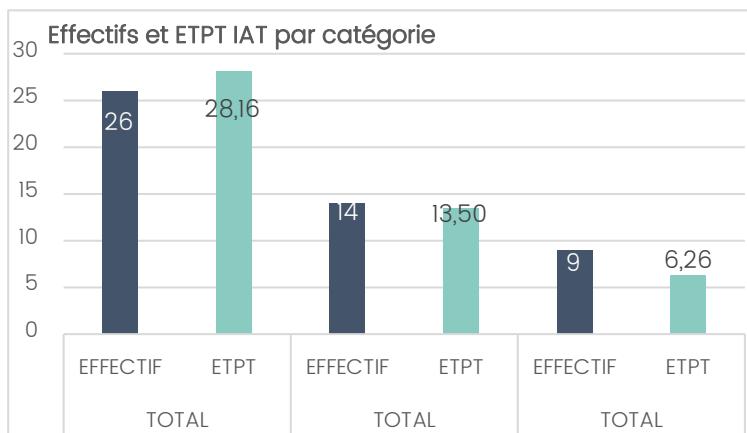
B. Caractérisation des effectifs IAT



GRAPHIQUE 18

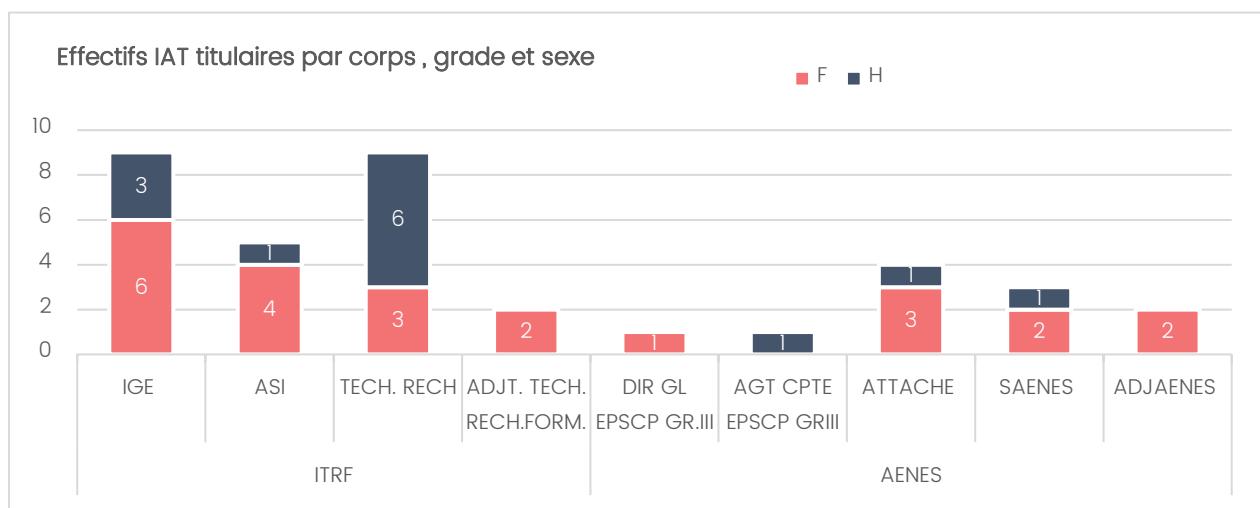


GRAPHIQUE 19



GRAPHIQUE 16

GRAPHIQUE 17



GRAPHIQUE 20

L'ENSCM compte 49 IAT (50 en 2023) dont :

- 73% sont des titulaires répartis :
 - En 2 corps : 26 agents ITRF et 10 agents AENES,
 - En 3 catégories : 56 % d'agents A, 33 % d'agents B et 11% d'agents C.
- 27 % sont des contractuels dont 46 % de catégorie A, 15 % de catégorie B et 38 % de catégorie C.

Les femmes représentent 63 % (54 % en 2023) de l'ensemble des IAT. Elles sont plus représentées chez les catégories C 78% et les catégories A 69 %.



Focus effectifs IAT de la filière ITRF des personnels ventilés par Branche d'Activité Professionnelle (BAP), par corps

Au sein de l'ENSCM le corps des ITRF est réparti en 6 branches d'activités professionnelles (BAP)

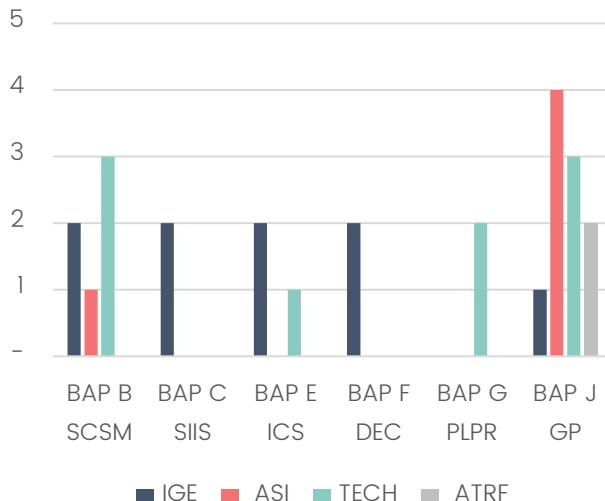
- BAP B : sciences chimiques sciences des matériaux (SCSM)
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)
- BAP F : information, documentation, culture, communication, Edition, TICE (IDCCET)
- BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- BAP J : gestion et pilotage (GP)

BAP d'activité prof. ITRF	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2024			Part de femmes 2024			
	IGR		IGE	ASI		TECH		ATRF		F	H	TOTAL							
	F	H	IGR	F	H	IGE	F	H	ASI	F	H	ATRF	F	H					
BAP B SCSM			-	1	1	2	1	1	3	3		-	1	5	6	17%			
BAP C SIIS			-	1	1	2			-			-	1	1	2	50%			
BAP E ICS			-	1	1	2			-	1	1		-	1	2	3	33%		
BAP F DEC			-	2	2				-			-	2	-	2	100%			
BAP G PLPR			-			-			-	2	2		-	2	2	0%			
BAP J GP	1		1	1	1	4	-	4	3	3	2	2	11	-	11	100%			
TOTAL IAT ITRF	1	-	1	6	3	9	4	1	5	3	6	9	2	-	2	16	10	26	62%

TABLEAU 4 – BDS FPE 004

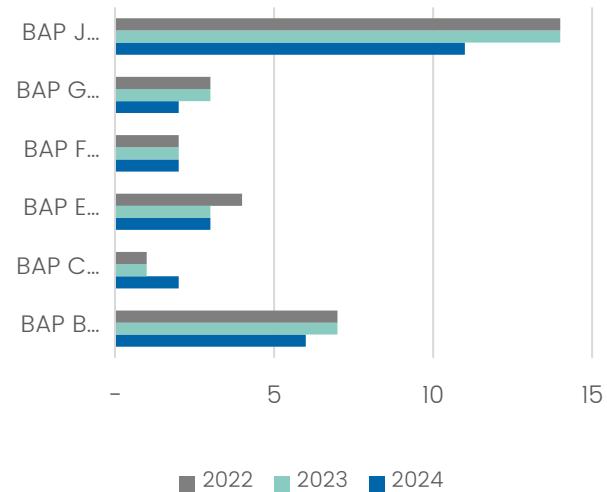


Effectifs physiques par BAP, grade



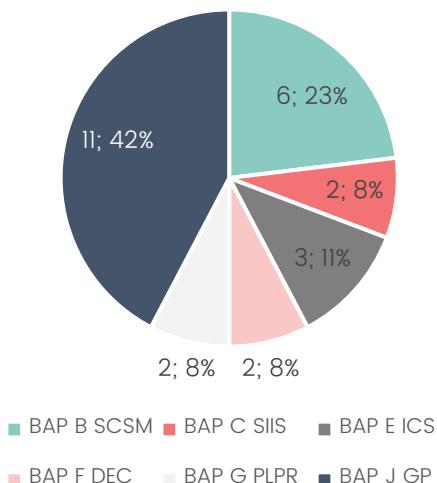
GRAPHIQUE 21

Effectifs par BAP de 2022 à 2024



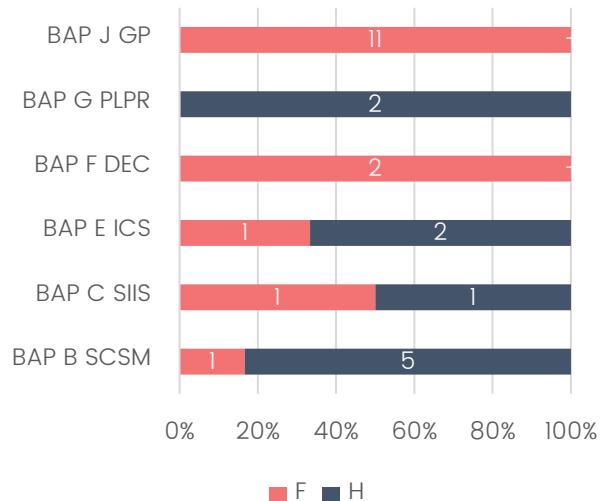
GRAPHIQUE 23

Effectifs physiques par BAP



GRAPHIQUE 22

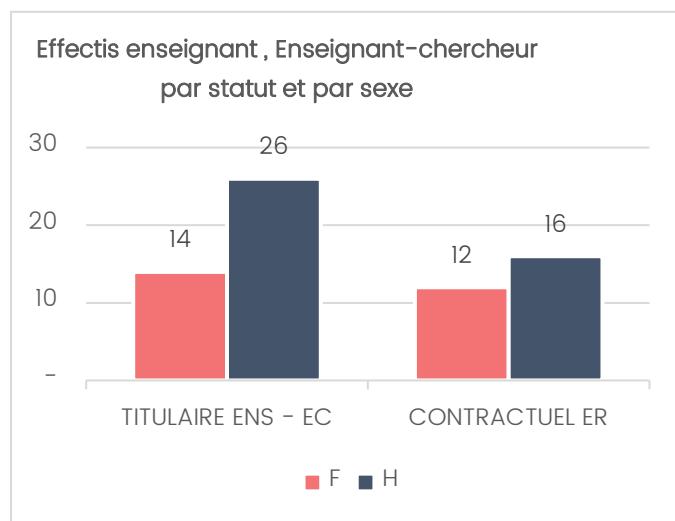
Effectif genré par BAP



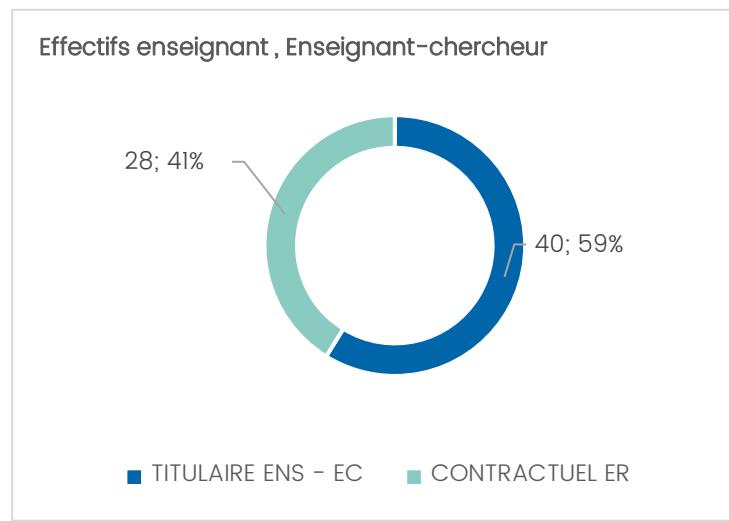
GRAPHIQUE 24

- ➲ La BAP J est prédominante : 42 % des effectifs ITRF, elle est suivie par les BAP B 23 %, E 11%. Les BAP G F C ont les mêmes effectifs 8 %,
- ➲ La BAP J compte 11 agents ITRF dont 100% de femmes (93 % en 2023). 55% des effectifs de cette BAP sont des catégories A (57 % en 2023).
- ➲ La BAP G est exclusivement masculine et de catégorie B
- ➲ Les BAP C et F comptent exclusivement des catégories A.

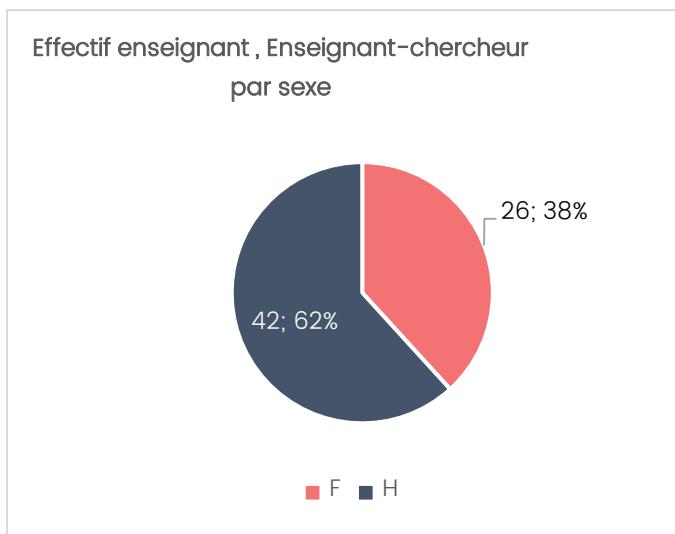
C. Caractérisation des effectifs titulaires enseignants – chercheurs, enseignants et contractuels enseignants recherche



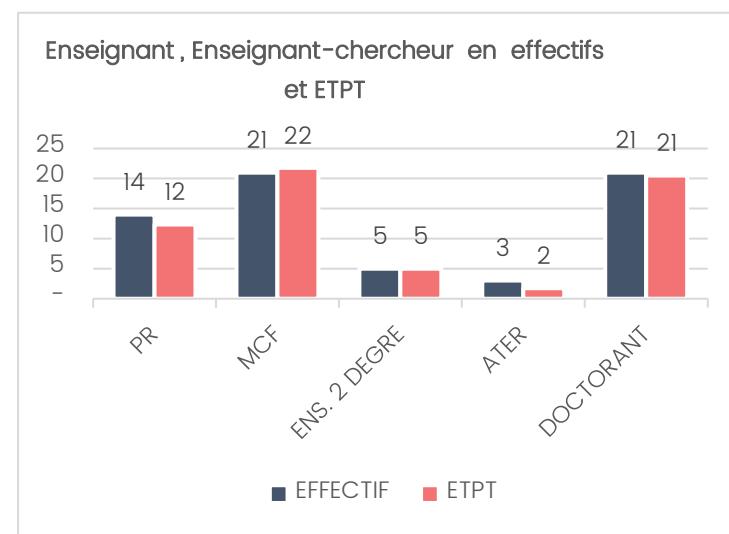
GRAPHIQUE 26



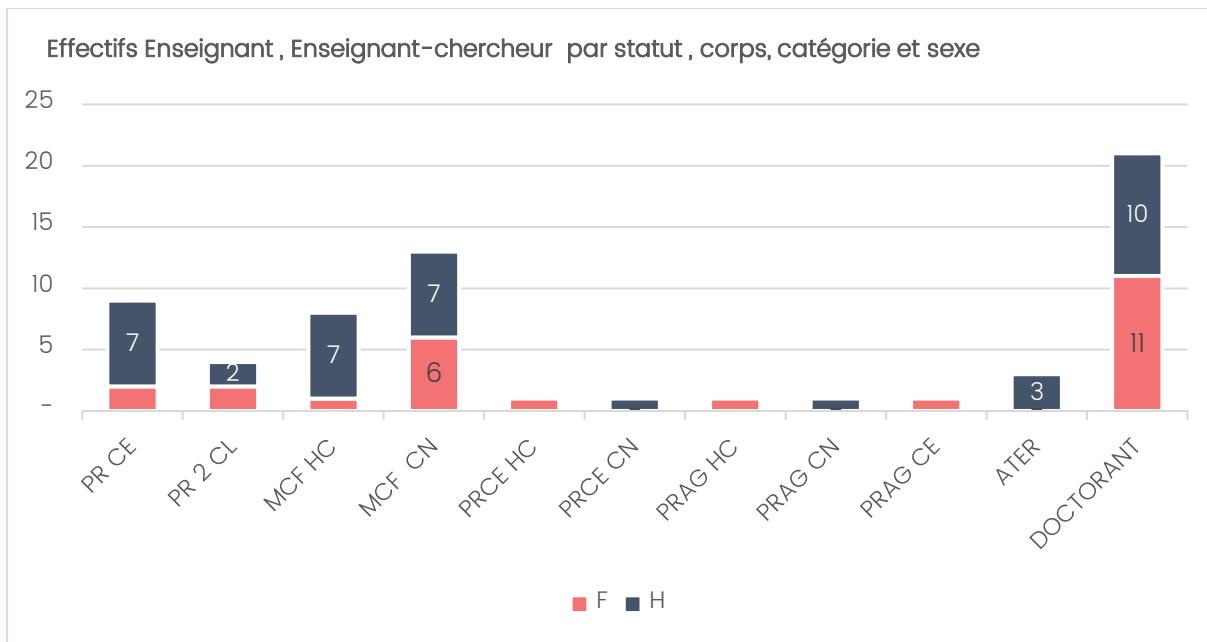
GRAPHIQUE 25



GRAPHIQUE 28



GRAPHIQUE 27



GRAPHIQUE 29

L'ENSCM compte 68 (64 en 2023) EC, ENS, CDD ER¹¹ dont 59% sont des titulaires répartis en 4 corps : les professeurs d'université, les maîtres de conférences et les enseignants du second degré agrégés ou certifiés.

- Les effectifs EC, ENS, CDD ER sont répartis ainsi : 21 % de professeurs d'université (19 % en 2023), 31 % (34 % en 2023) de maîtres de conférences, 7 % d'enseignants du second degré (8 % en 2023) et 41 % ER CDD (doctorant, CDD chercheurs et ATER) (39 % en 2023).
- Les femmes représentent 38 % (44 % en 2023) de l'ensemble des enseignants et enseignants chercheurs en 2024.
- La population des enseignants et enseignants-chercheurs a des effectifs qui fluctuent sur une année civile. Elle est constituée de 41 % (39 % en 2023 et 58 % -2022) de contractuels. Baisse liée à la réduction des contrats de recherche gérés depuis 2019 par l'UM.
- Les femmes sont plus représentées chez les maîtres de conférences 50% (41% en 2023) que chez les professeurs 21 % (17 % en 2023), où nous notons en 2024, 4 points de plus par rapport à 2023. La part de femmes enseignantes-chercheuses est nettement inférieure 31 % (32 % en 2023) au taux de féminisation des professeurs du second degré 60%. Trois professeurs du second degré de langues vivantes sur quatre sont des femmes.

¹¹ ER : CDD enseignant recherche / enseignante recherche. Regroupe-les : doctorant, doctorante, ATER, chercheur, chercheure, post doc, PAST

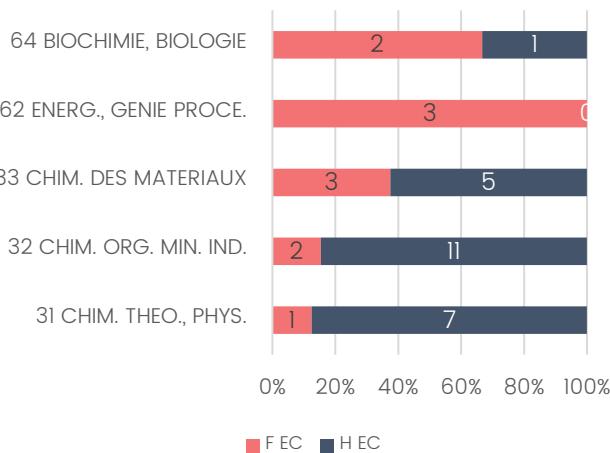


Focus effectifs des enseignants -chercheurs par section CNU

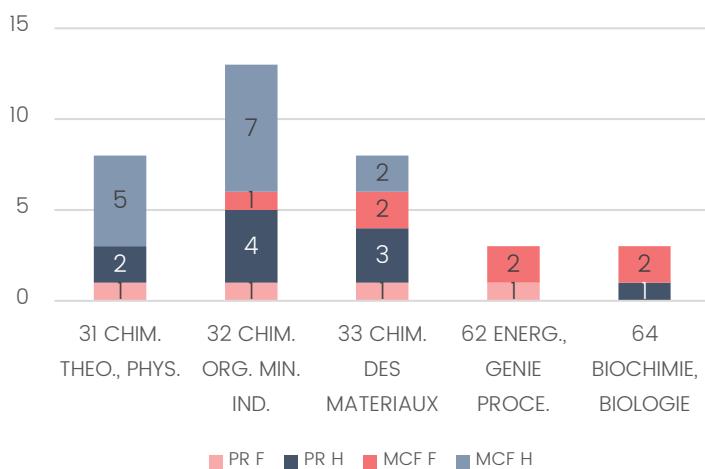
	PR F	PR H	TOTAL	MCF F	MCF H	TOTAL	F EC	H EC	EFFECTIFS 2024	EFFECTIFS 2023	EFFECTIFS 2022
31 CHIM. THEO., PHYS.	1	2	3		5	5	1	7	8	7	8
32 CHIM. ORG. MIN. IND.	1	4	5	1	7	8	2	11	13	12	13
33 CHIM. DES MATERIAUX	1	3	4	2	2	4	3	5	8	9	9
62 ENERG., GENIE PROCE.	1		1	2		2	3	0	3	3	3
64 BIOCHIMIE, BIOLOGIE		1	1	2		2	2	1	3	3	3
	4	10	14	7	14	21	11	24	35	34	36

TABLEAU 5 –BDS FPE 004

Effectifs physiques des enseignants chercheurs par CNU et sexe



Effectifs physiques des enseignants chercheurs par CNU, corps et sexe



GRAPHIQUE 30

GRAPHIQUE 31

- La section CNU où le taux de femmes est le plus important (100 %) est la section 62 énergie, génie des procédés. Elle représente 9 % des enseignants-chercheurs.
- La sections 33 chimie des matériaux compte 37.5 % de femmes.
- Les sections 31-32 sont essentiellement constituées d'hommes :
 - CNU 31 : 87.5 % d'hommes,
 - CNU 32 : 84.6 % d'hommes.

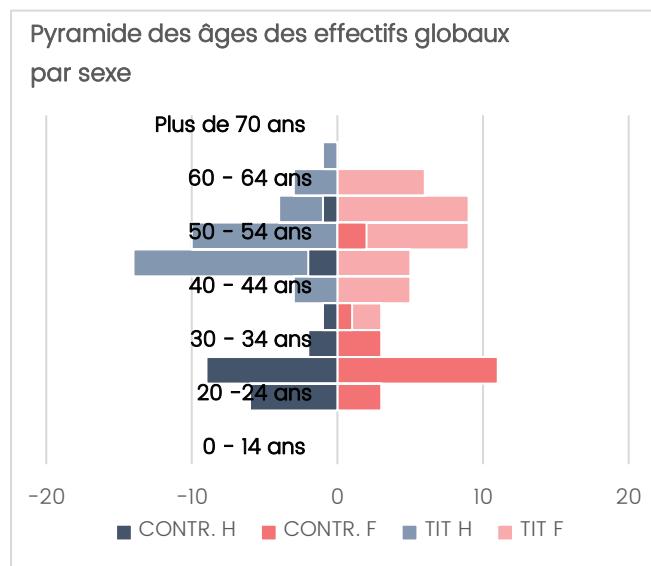


1.2.4

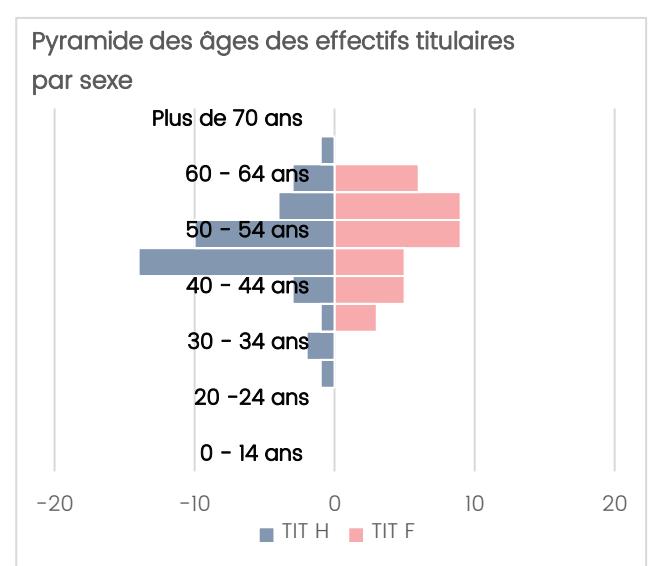
Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge

Tranche d'âge	Titulaires								Contractuels				Effectif 2024			Effectif 2023		
	EC		ENS		AENES		ITRF		ER		IAT		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
0 - 14 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15-19 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	2	1	3	6	9	9	6	15
25 - 29 ans	-	1	-	-	-	-	-	-	10	9	1	-	11	10	21	9	7	16
30 - 34 ans	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	2	-	3	4	7	1	4	5
35 - 39 ans	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	4	2	6	3	2	5
40 - 44 ans	1	1	-	1	1	-	3	1	-	-	-	-	5	3	8	5	8	13
45 - 49 ans	3	9	-	1	1	2	1	2	-	-	-	2	5	16	21	7	13	20
50 - 54 ans	4	6	1	-	2	-	2	4	-	-	2	-	11	10	21	9	11	20
55 - 59 ans	1	3	1	-	2	1	5	-	-	-	-	1	9	5	14	8	6	14
60 - 64 ans	1	3	1	-	2	-	2	-	-	-	-	-	6	3	9	3	1	4
65-69 ans	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	1	2
Plus de 70 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	11	24	3	2	8	3	15	10	12	16	8	5	57	60	117	55	59	114

TABLEAU 6-BDS FPE 004

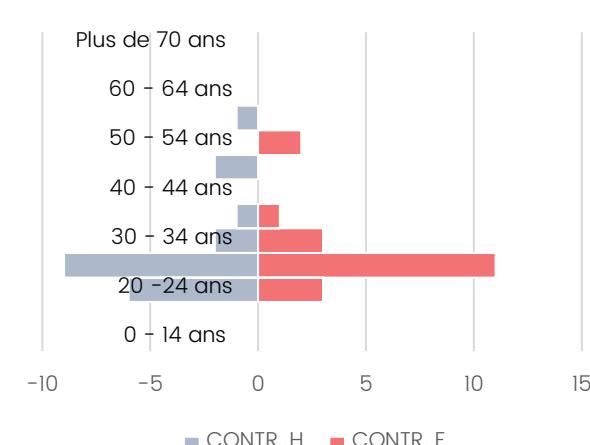


GRAPHIQUE 33



GRAPHIQUE 32

Pyramide des âges des effectifs contractuels par sexe



GRAPHIQUE 35

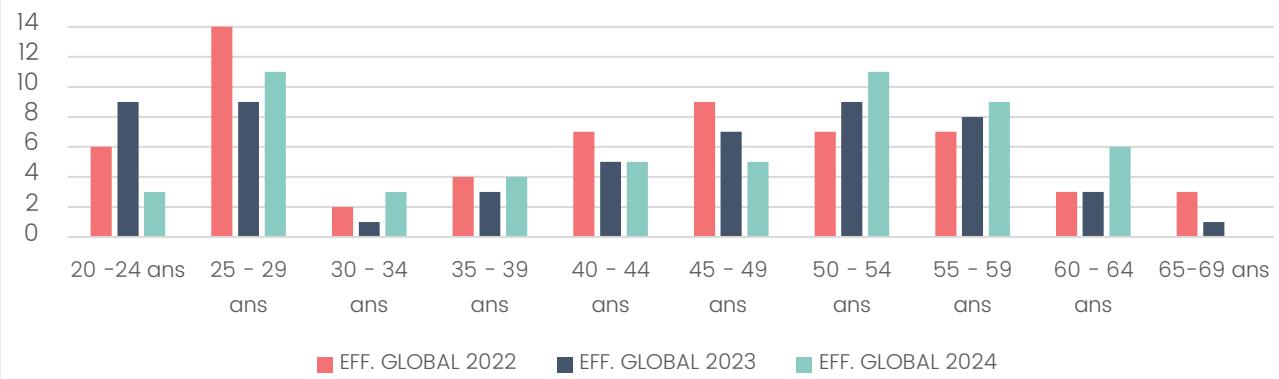
Evolution des effectifs par tranche d'âge



GRAPHIQUE 34

- Les 3 tranches d'âges les plus représentées en effectifs globaux sont : les 25-49 ans, les 45-49 ans et 50-54 ans qui comptent chacune 21 agents.
- 50% des titulaires se situent sur les tranches d'âges 45-49 ans et 50-54 ans dont 57 % de EC.
- 48.7 % des contractuels ont entre 25 et 29 ans dont 67.8 % de ER.
- Nous constatons que la population enseignants, enseignants-chercheurs est plus âgée chez les hommes. La tendance est inversée chez les IAT.

Evolution des effectifs par tranche d'âge



GRAPHIQUE 36

- Nous notons 4 pics en augmentation par rapport à 2023 : les 25-29 ans, les 50-54 ans et les 65-69 ans.



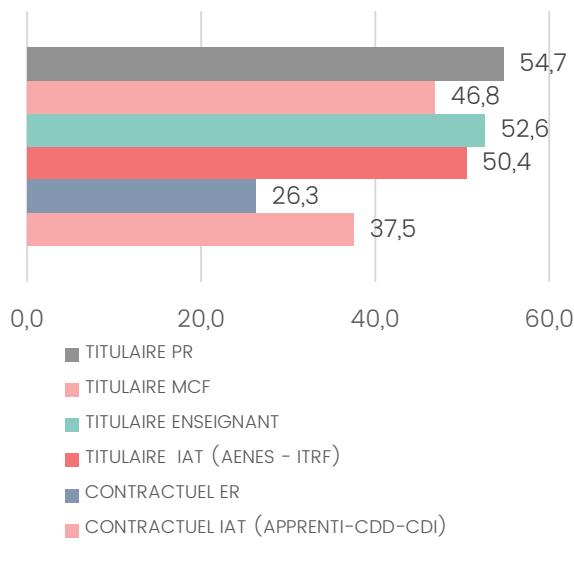
1.2.5 Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie

A. Âge moyen

		A	B	C	ÂGE MOYEN 2024	ÂGE MOYEN 2023
Titulaires	EC	49,5			49,5	49,6
	PR	54,7			54,7	54,1
	MCF	46,8			46,8	47,1
	ENS. 2 DEGRE	52,6			52,6	51,6
	IAT (AENES - ITRF)	51,3	47,4	55,3	50,4	48,9
	Age moyen des titulaires	50,6	47,4	55,3	50,4	49,4
Contractuels	ER	26,3			26,3	25,4
	ATER	28,7			28,7	28,0
	CHERCHEUR	29,0			29,0	
	DOCTORANT	25,4			25,5	25,0
	IAT (apprenti-CDD-CDI)	32,8	37,0	43,4	37,5	33,3
	Age moyen des contractuels	27,4	37,0	43,4	29,8	28,0
Age moyen des effectifs globaux		42,2	45,9	48,7	43,2	42,4

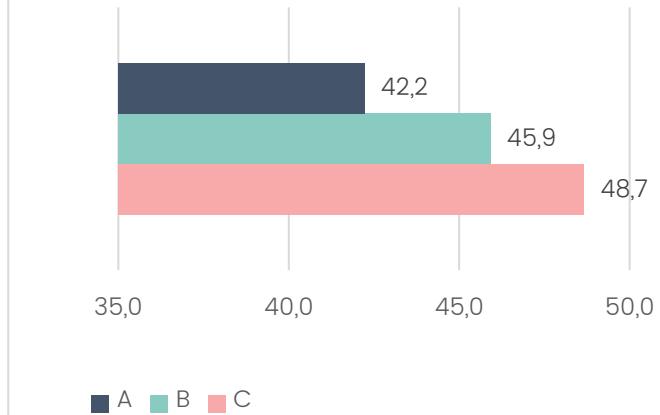
TABLEAU 7 –BDS FPE 007

Age moyen et par corps



GRAPHIQUE 37

Age moyen par catégorie

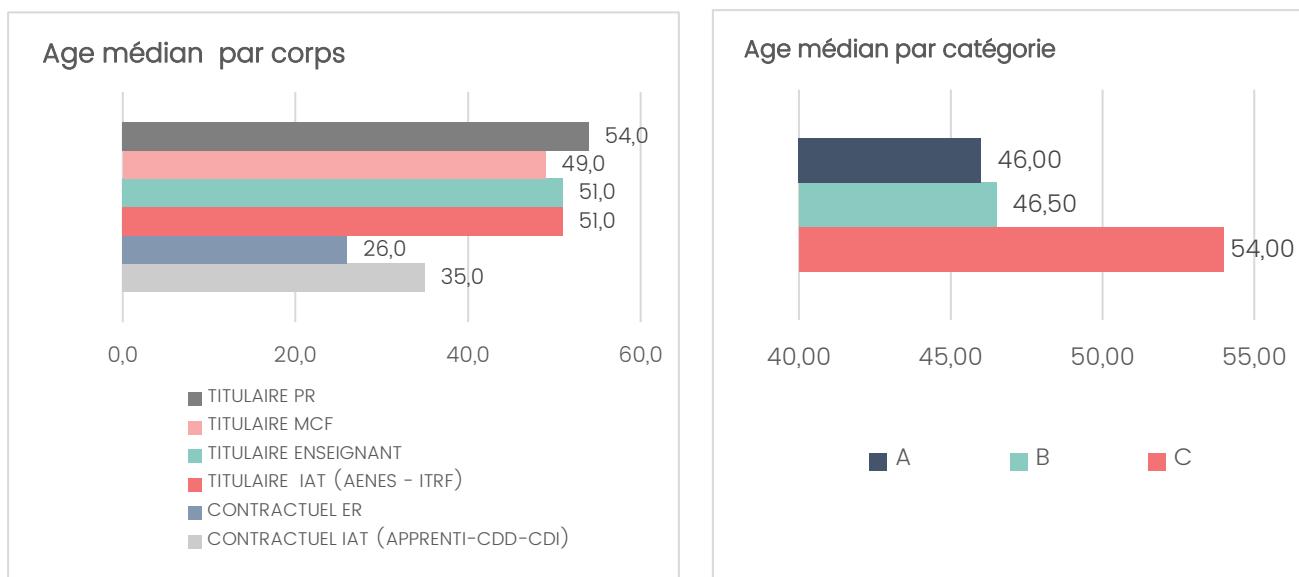


GRAPHIQUE 38

B. Âge médian

		A	B	C	ÂGE MEDIAN 2024	ÂGE MEDIAN 2023
Titulaires	PR	54,0			54,0	55,0
	MCF	49,0			49,0	48,0
	ENS. 2 DEGRE	51,0			51,0	50,0
	IAT (AENES - ITRF)	52,0	49,0	56,0	51,0	49,5
	Age médian des titulaires	51,0	49,0	56,0	51,0	49,5
	ER	26,0			26,0	25,0
Contractuels	ATER	28,0			28,0	29,0
	CHERCHEUR	29,5			29,5	
	DOCTORANT	25,0			25,0	25,0
	IAT (APPRENTI-CDD-CDI)	28,0	37,0	46,0	35,0	28,5
	Age médian des contractuels	26,0	37,0	46,0	27,0	26,0
	Age médian des effectifs globaux	46,0	46,5	54,0	43,2	46,0

TABLEAU 8 –BDS FPE 007 BIS



GRAPHIQUE 40

GRAPHIQUE 39

L'âge moyen et l'âge médian des effectifs globaux sont identiques 43.2 ans.

➲ Chez les personnels titulaires

- L'âge moyen des titulaires est de 50.4 ans leur médiane d'âge (51 ans) est peu différente :
 - IAT 50,4 ans (48,9 ans en 2023)
 - Enseignants-chercheurs 49,5 ans (49,6 ans en 2023)
 - Enseignants 52,6 ans (51,6 ans)
- Chez les personnels contractuels :
 - La moyenne d'âge 29,8 (28 ans en 2023) reste inférieure à celle des titulaires quelle que soit la catégorie de personnels et le sexe.
 - Les doctorants ont l'âge moyen et l'âge médian le plus bas : 25 ans.
 - Les ATER ont 28,7 ans de moyenne d'âge et 29 ans d'âge médian
 - Les IAT ont 37,5 de moyenne d'âge (28 ans en 2023) et 35 ans d'âge médian (29 ans en 2023).



1.2.6  Effectifs physiques par service, par métier¹², par filière, au
31/12/2024

	SERV. DIRECTION	A			B			C			Ensemble 2024					2023	2022		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Métier	F	H	Serv.			
	Responsable de direction d'un établissement d'éducation et/ou de formation		1	1			-			-	-	1	1				3	4	
	Responsable de la coordination administrative	1		1			-			-	1	-	1	3	1	4	3	4	
	Secrétaire-assistante/assistant			-	1	1	1	1	2	-	2								
C O	Responsable de la communication	1		1			-			-	1	-	1	1	-	1	1	1	
SL-TP	Ingénieur		1	1			-			-	-	1	1		-	2	2	2	2
	Technicien			-	1	1				-	-	1	1						
SN	Administratrice/administrateur en systèmes d'information et de communication		1	1			-			-	-	1	1						
	Assistante/assistant support auprès des utilisateurs			-	1	1				-	-	1	1		2	2	4	5	5
	Chargée/chargé de conception et développement	1		1			-			-	1	-	1	2	2	4			
	Experte/expert en numérique et systèmes d'information et de communication	1		1			-			-	1	-	1						
S M	Qualiticienne/qualiticien	2		2			-			-	2	-	2	2	-	2	3	2	
SP-HS	Responsable d'exploitation, d'entretien et de maintenance			-			-			-	-	-	-						
	Ouvrière/ouvrier de maintenance des bâtiments			-	2	2				-	-	2	2	1	4	5	5	5	
	Opératrice/opérateur logistique			-			-	1	2	3	1	2	3						
SRH	Responsable des ressources humaines	2	1	3			-			-	2	1	3	2	1	3	3	3	
SCOL	Gestionnaire-instructrice administrative/instructeur administratif	1		1	2	1	3	3		3	6	1	7	6	1	7	5	6	
SAP	Contrôleuse/contrôleur de gestion	2		2			-			-	2	-	2	2	-	2	2	2	
SFC	Approvisionneuse/approvisionneur achat			-	1	1				-	-	1	1	6	2	8	8	8	
	Chargée/chargé d'analyse budgétaire	1		1			-			-	1	-	1						

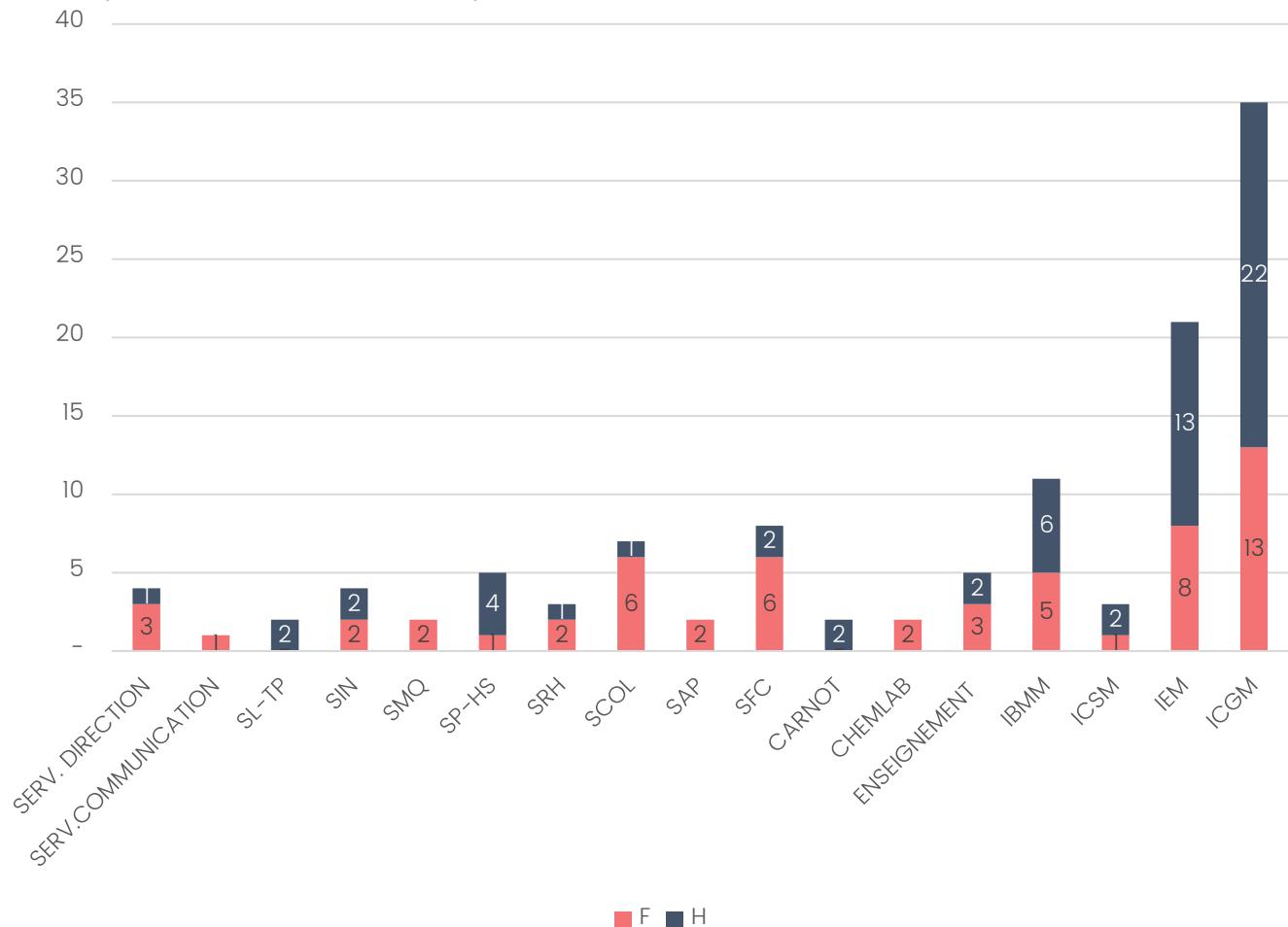
¹² Répertoire interministériel des métiers de l'État

	Chargée/chargé de la comptabilité publique	1	1	1	1	-	1	1	2						
	Chargée/chargé du contrôle et de l'exécution de la dépense publique		-		-	2	2	2	-	2					
	Chargée/chargé du pilotage et de la gestion des ressources budgétaires	1	1		-	-	1	-	1						
	Rédactrice/rédacteur de la commande publique		-	1	1	-	1	-	1						
CARNOT	Chargée/chargé de valorisation de la recherche	1	1		-	-	-	-	1	1					
	Chercheuse/chercheur	1	1		-	-	-	-	1	1	-	2	2	8	3
	Ingénieur		-		-	-	-	-	-	-					
	Assistante/assistant de laboratoire		-		-	-	-	-	-	-					
CHEMLAB	Assistante/assistant de laboratoire	1	1		-	-	1	-	1		2	-	2	2	2
	Cadre de laboratoire	1	1		-	-	1	-	1						
ENS	Enseignante/enseignant	3	2	5	-	-	3	2	5	3	2	5	5	5	5
IBMM	Approvisionneuse/approvisionneur achat		-		-	-	-	-	-						
	Chercheuse/chercheur	2	4	6	-	-	2	4	6	5	6	11	10	16	
	Enseignement supérieur, recherche et développement	2	2	4	-	-	2	2	4						
	Ingénieur	1		1	-	-	1	-	1						
ICSM	Enseignement supérieur, recherche et développement		2	2	-	-	-	-	2	2	1	2	3	4	3
	Chercheur	1		1	-	-	1	-	1						
IEM	Approvisionneuse/approvisionneur achat		1	1	-	-	-	-	1	1					
	Chercheuse/chercheur	2	4	6	-	-	2	4	6	8	13	21	14	15	
	Enseignement supérieur, recherche et développement	5	8	13	-	-	5	8	13						
	Ingénieur	1		1	-	-	1	-	1						
ICEM	Approvisionneuse/approvisionneur achat	1	1	1	1	-	2	-	2						
	Chercheuse/chercheur	6	2	8	-	-	6	2	8	13	22	36	34	43	
	Enseignement supérieur, recherche et développement	5	16	21	-	-	5	16	21						
	Ingénieur		2	2	-	-	-	-	2	2					
	Technicien			-	2	2	-	-	2	2					
Total Effectif		44	50	94	6	8	14	7	2	9	57	60	117	57	60
											117		114	125	

TABLEAU 9 – BDS FPE 004



Effectifs par activité / service /institut et par sexe



GRAPHIQUE 41

- La part des femmes qui sont personnels ENSCM dans les instituts est de 38% (47 % en 2023) et dans les services supports de 67.5 % (53 % en 2023).
- 71 % des effectifs de l'ENSCM travaillent au sein d'un institut de recherche soit 62 EC - ER et 9 IAT.
- 3 services supports ne comptent que des femmes (la communication, le SMQ et le pilotage) et, à l'inverse 1 service ne compte que des hommes (service logistique TP).
- L'IBMM a la part de femmes la plus importante 45 % (63 % en 2023).

1.2.7  Effectifs physiques des contractuels par type de contrat au 31/12/2024

A. Effectifs physiques par fondement juridique de contrat, catégorie

FONDEMENT JURIDIQUE	APPRENTI		ATER		ATER mi-temps		POST-DOCTORAL		CHERCHEUR EP RECH OU EPES		DOCTORANT AVEC ENSEIGNEMENT		DOCTORANT SANS ENSEIGNEMENT		NATURE DES FONCTIONS, BESOIN DU SERVICE		POUVOIR TEMPORAIREMENT UN EMPLOI VACANT		REEMPLACEMENT MOMENTANÉ D'UN FONCTIONNAIRE		Total 2024		Total 2023		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	1		-	2	-	1	1	1		1	1	3	10	7	2	3	1	-			16	18	16	17	
B															1					1	1	1	1	-	
C															2		1	1		1	3	2	2	2	1
EFFECTIF TOTAL / SEXE	1	-	-	2	-	1	1	1	-	1	1	3	10	7	5	3	2	1	-	2	20	21	19	18	
EFFECTIF TOTAL	1		2	1	2		1	4		17		8		3		2		2			41			37	

TABLEAU 10 – BDS FPE 004

- ⌚ Au 31/12/2024 on compte 41 agents sur contrat cdd (37 en 2023), dont 49% de femme (51 % en 2023) 83 % de ces contrats sont sur des fonctions de catégorie A (89 % en 2023).



B.  Effectifs physiques par type de contrat et durée des contrats sur emploi permanent et non-permanent

		2024		2023		2022	
		F	H	F	H	F	H
Permanent	Agents en CDI	Au-delà	1	1	-	1	-
	Agents en CDD		6	5	3	5	6
		Jusqu'à 1 an	5	3	2	1	2
		De 1 à 3 ans		2	-	4	2
		De 3 à 6 ans	1		1	-	2
		Au-delà de 6 ans			-	-	-
Non permanent	Agents en CDD		13	15	16	12	18
		Jusqu'à 1 an		4	3	2	2
		De 1 à 3 ans	13	11	13	9	14
		De 3 à 6 ans			-	1	2
		Au-delà de 6 ans			-	-	-
			20	21	19	18	24
			41		37		44

TABLEAU 11 – BDS FPE 004

- En 2024, 1 CDI a été recruté, l'ENSCM compte 2 CDI au 31/12/2024.
- Par rapport à 2023 l'ENSCM compte sur contrat CDD permanent 3 agents en plus.
- Les contrats non-permanents sur les périodes de 1 à 6 ans sont essentiellement des contrats doctoraux (période inférieure à 4 ans).

1.2.8  Effectifs physiques des vacataires et contractuels étudiants durant l'année 2024

	F	H	2024*	2023**
Chargés d'enseignements vacataires du secteur privé	24	36	60	61
Chargés d'enseignements vacataires du secteur public	22	26	48	41
Collaborateurs extérieurs		2	2	7
Contractuels étudiants	8	7	15	10
Total	54	71	125	119

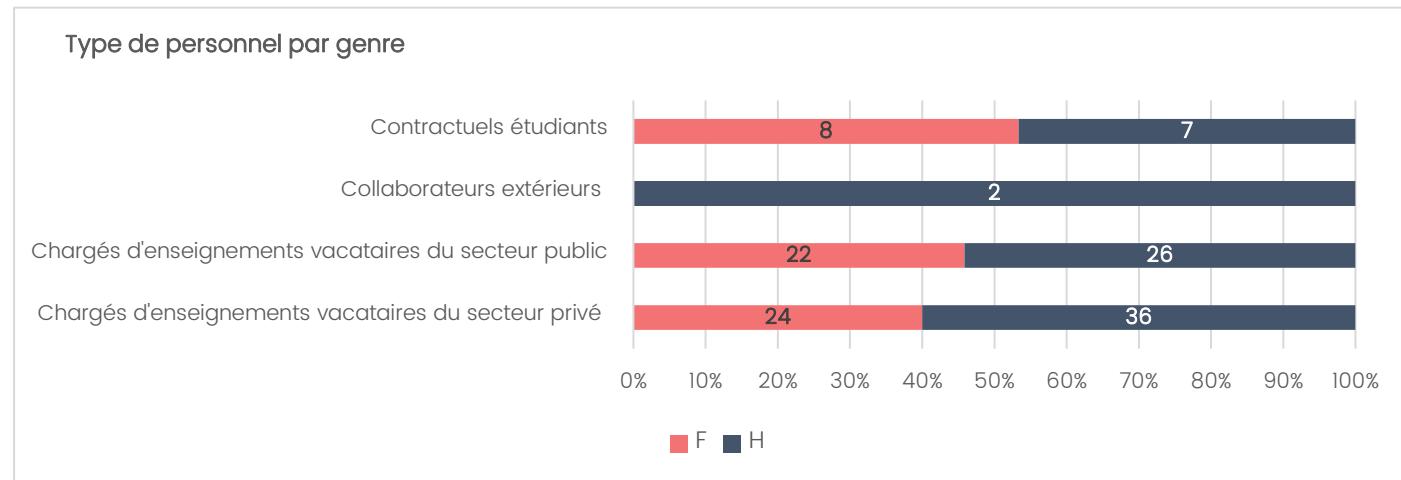
TABLEAU 12 –H IND

* Vacataire année universitaire 2023-2024

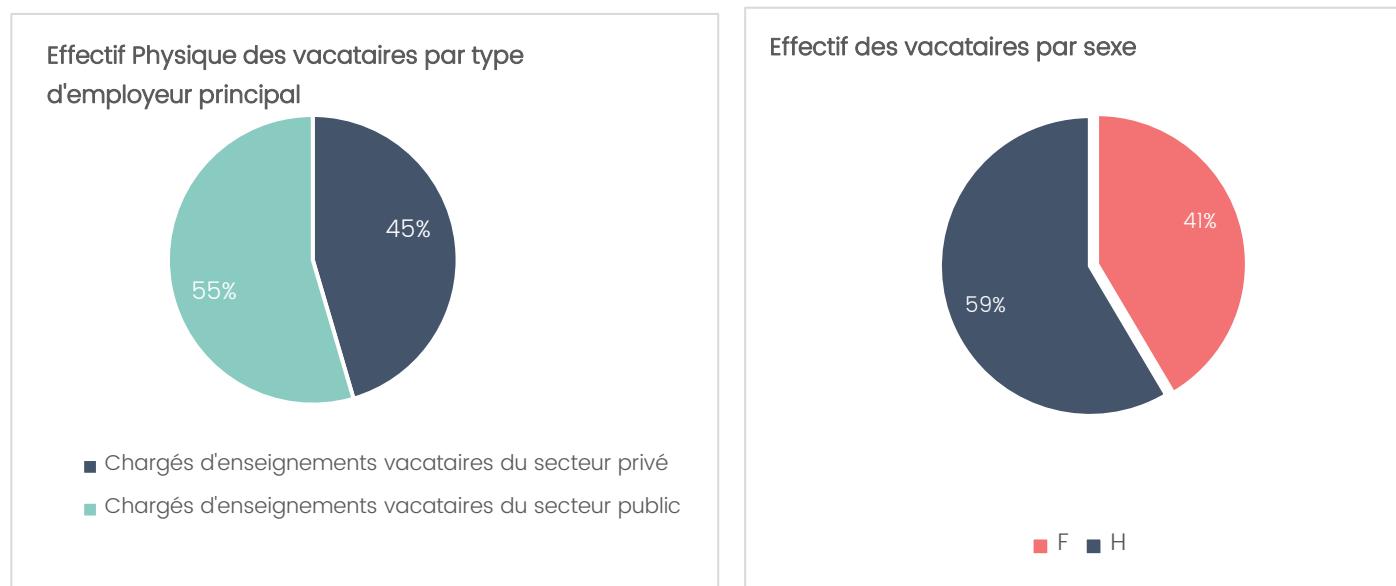
**Vacataire année universitaire 2022-2023

- Sous l'appellation « vacataire » l'ENSCM regroupe les :
 - « Collaborateurs extérieurs » : personnes appelées, à la demande de l'administration, à réaliser un acte ou une tâche déterminée qui ne répond pas à un besoin continu et durable et n'est pas susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (jury, expertise, ...).

- « Les chargés d'enseignement vacataires » : agents non titulaires exerçant une fonction professionnelle principale et assurant de l'enseignement à titre accessoire. Ils sont rémunérés via une indemnité de vacation horaire au taux en vigueur. Les vacataires et les contrats étudiants ne décomptent pas d'emplois.



GRAPHIQUE 44



GRAPHIQUE 43

GRAPHIQUE 42

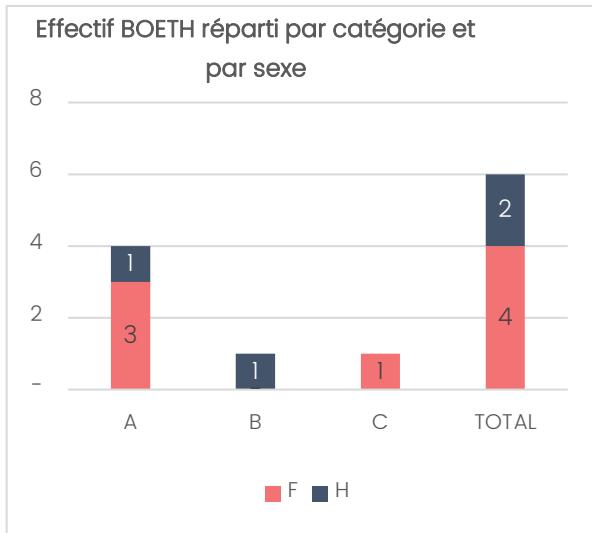
1.2.9



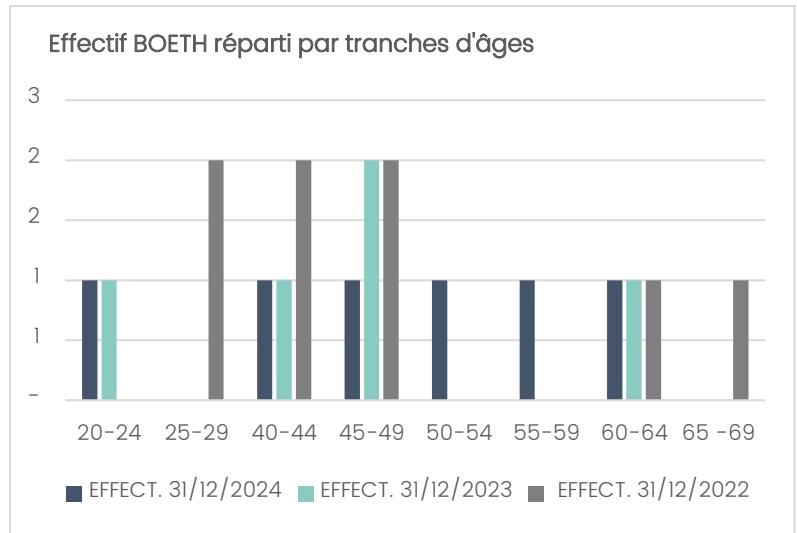
Indicateur de situation au regard du handicap

	2024	2023	2022
Effectifs physiques en fonction des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés BOETH	6	5	8
Taux d'emploi des agents BOETH	5,26%	4,42%	6,45%

TABLEAU 13 -BDS FPE 004



GRAPHIQUE 45



GRAPHIQUE 46

1.3 TRANSFORMATION DE CDD EN CDI

	2024	2023	2022
NOMBRE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE TRANSFORMÉ EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	0	1	0
CDD SUR UN MÊME POSTE PENDANT 6 ANS	0	1	0
SUCCESSION DE CDD PENDANT 6 ANS SUR DES FONCTIONS DE MÊME CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE AU SEIN D'UN MÊME MINISTÈRE	0	1	0

TABLEAU 14 -BDS FPE 005

- ⌚ En 2024, un agent a été recruté en CDI.
- ⌚ Sur 41 contrats CDD (cf. §. 1.2.7) 1 CDD fait partie de la tranche de 3 à 6 ans et aucun dans la tranche au-delà de 6 ans.

1.4  DEMANDES D'AUTORISATION D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE
ACCESSOIRE¹³ PRESENTEES PAR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS –
ENSEIGNANTS ET IAT

	2024												2023			2022		
	DEMANDES D'AUTORISATION												TOTAL GLOBAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	TOTAL GLOBAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE
	CATEGORIE A				CATEGORIE B				CATEGORIE C									
	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE
Expertise et consultation	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	10	10	-
Enseignement et formation	11	8	19	19	-	-	-	-	-	-	-	-	19	19	-	9	9	-
Total	11	11	22	22	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22	-	19	19	-
																13	13	-

TABLEAU 15 –BDS FPE 008

- 19 % (16,66 % en 2023 – 10,4 % en 2022) des effectifs globaux présents au 31/12/2024 exercent une activité accessoire soit 23 % des catégorie A.
- Les activités accessoires effectuées après déclaration ou autorisation de cumul sont principalement des heures complémentaires et des participations à des jurys de concours.

¹³ **Activité accessoire :** [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/lawa/2020-69/2020-69.html) Un agent public peut, après autorisation préalable de son autorité hiérarchique, cumuler une activité accessoire à son activité principale, sous réserve que cette activité soit compatible avec les fonctions exercées, ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne le mette pas en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts. Cette activité s'exerce en dehors des heures de service de l'agent. Elle peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.



1.5 STAGIAIRES DE DROIT PRIVE ACCUEILLIS AU COURS DE L'ANNÉE

	Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année	2024	2023	2022
Sans rémunération, ni de gratification mais uniquement remboursement des frais de transport et de restauration.	Nombre stages d'observation inférieurs à 2 mois,	NR	8	4
Gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention	Nombre stages supérieurs à 2 mois	NR	7	13

TABLEAU 16 – BDS FPE 006

NR : Données Non Remontables sur 2024

CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS

2.1 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES

2.1.1 Recrutements des personnels IAT par voies d'accès, catégorie

voie d'accès	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2024	2023	2022
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
CONCOURS EXTERNE			-			-			-	-	-	-
CONCOURS INTERNE			-			-			-	-	-	-
RECRUTEMENT SANS CONCOURS			-			-			-	-	-	-
SAUVADET			-			-			-	-	-	-
PERSONNEL HANDICAPÉ			-			-			-	-	-	-
MISE À DISPOSITION			-			-			-	-	-	-
MUTATION	2		2			-			-	2	1	-
ACCUEIL DETACHEMENT ENTRANT	1		1	2		2	1		1	4	-	1
RETOUR DETACHEMENT			1			-	1		1	1		
AFFECTATION DEFINITIVE			-			-			-	-	-	-
TOTAL	3	-	4	2	-	2	2	-	2	7	1	1

TABLEAU 17 – BDS FPE 009

- 7 agents titulaires recrutés en 2024 dont 1 suite à des retours de détachement, 2 en mutations, et 4 en détachements entrant.

2.1.2 Recrutements des personnels enseignants, enseignants-chercheurs par voies d'accès, corps

voie d'accès	PR			MCF			PRCE			PRAG			2024	2023	2022
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
RETOUR DETACHEMENT		1	1										1		
CONCOURS	2		2	1	1	1			-			-	3	-	2
MUTATION			-			-			-			-	-	-	-
REPYRAMIDAGE			-			-			-			-	-	-	1
TOTAL	2	1	3	-1	1	1	-	-	-	-	-	-	4	-	3

TABLEAU 18 – BDS FPE 009

- En 2024, ont été promues par concours 2 professeurs d'université femmes et 1 maître de conférences a été recruté.
 - Les 2 PR promus sont 2 MCF femmes de l'ENSCM.
 - Le MCF est un recrutement externe.



2.2 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

2.2.1 Nombre d'agents contractuels CDD recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

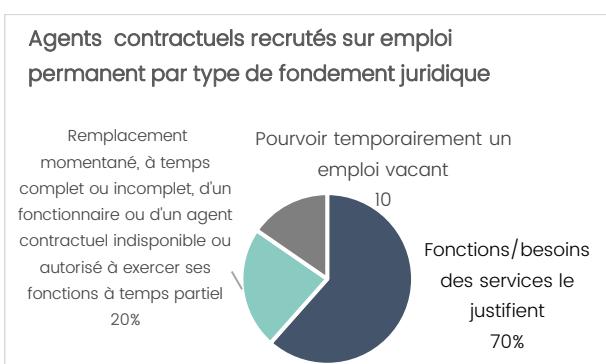
A. Par fondement juridique et par durée

	Jusqu'à 1 an		De 1 à 3 ans		De 3 à 6 ans		Au-delà de 6 ans		2024	2023*
	F	H	F	H	F	H	F	H		
	5			2					7	3
Fonctions/besoins des services le justifient										
Professeur associé									-	-
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel			2						2	-
Pourvoir temporairement un emploi vacant	1								1	2
TOTAL 2024	6	2	-	2	-	-	-	-	10	5
	8		2		-		-			
TOTAL 2023	3	1	-	1	-	-	-	-		5
	4		1		-		-			

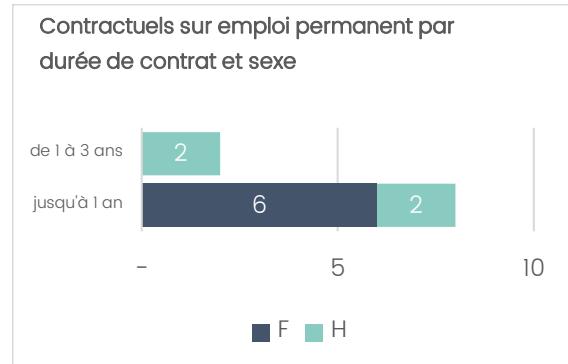
TABLEAU 19– BDS FPE 013

*cet indicateur a été recalculé pour 2023 afin de ne prendre en considération que les contrats signés durant l'année

- Parmi les contractuels recrutés sur l'année
 - 60% sont des femmes
 - 80 % ont un contrat sur une période de moins de 1 an.
 - 20 % ont un contrat sur une période de 1 à 3 ans



GRAPHIQUE 47

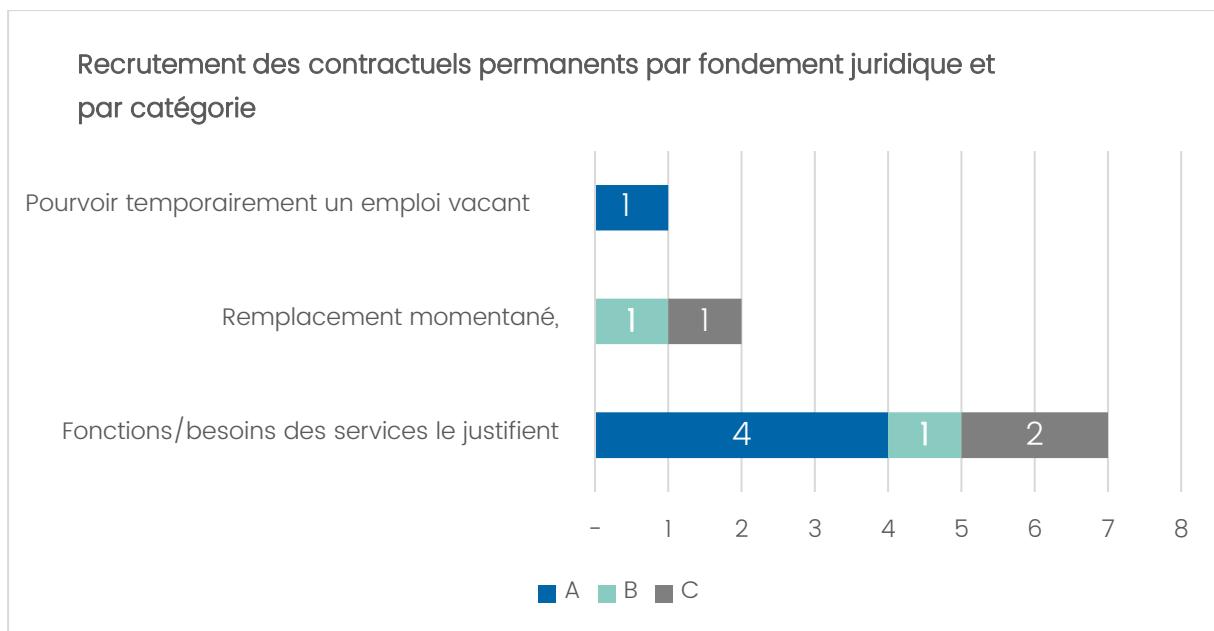


GRAPHIQUE 48

B.  Par fondement juridique et par catégorie

	A		B		C		2024	2023
	F	H	F	H	F	H		
Fonctions/besoins des services le justifient	2	2	1		2		7	3
Professeurs associés							-	-
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel				1		1	2	-
Pourvoir temporairement un emploi vacant	1						1	2
TOTAL 2024	3	2	1	1	2	1	10	
	5		2		3		-	
TOTAL 2023	2	1	-	-	1	1		5
	3		-		2			

TABLEAU 20 – BDS FPE 013



GRAPHIQUE 47

- 50 % d'agents contractuels recrutés au cours de l'année sont des catégories A (80 % en 2023).

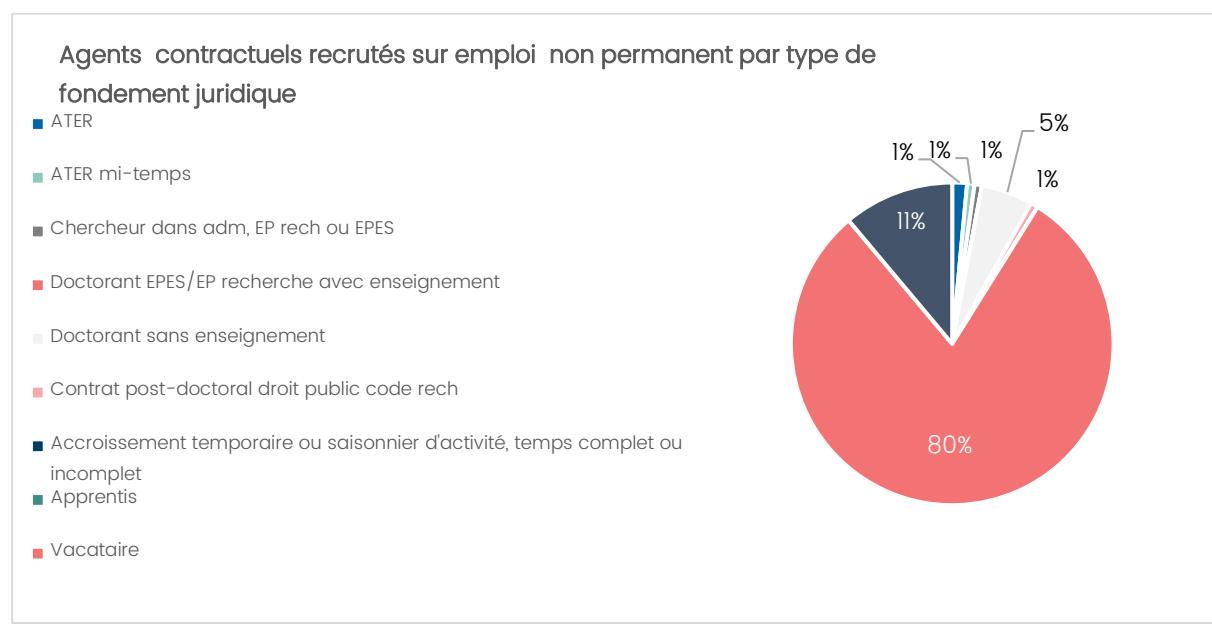


2.2.2 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non-permanent au cours de l'année

A. Par fondement juridique et par période

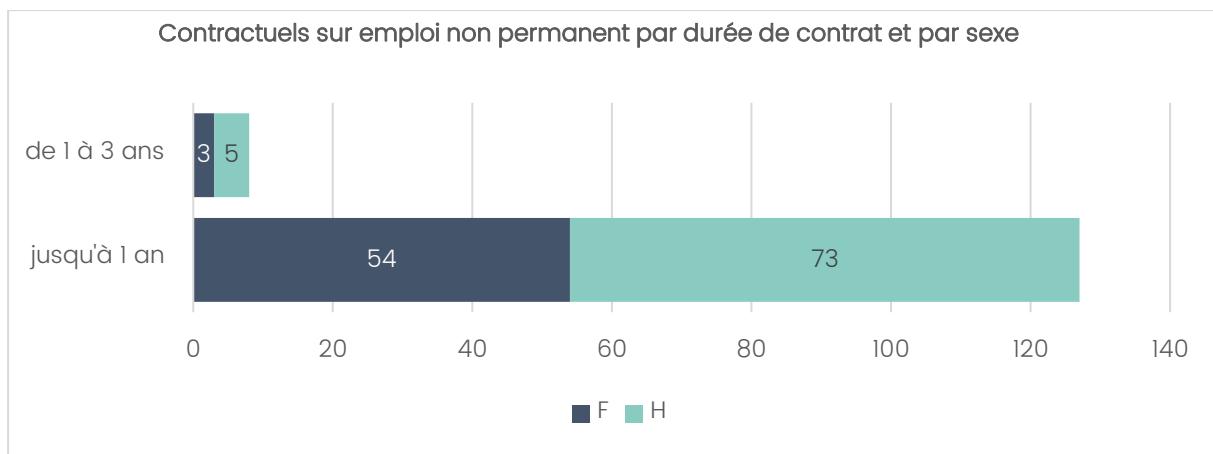
	Jusqu'à 1 an		de 1 à 3 ans		de 3 à 6 ans		2024	2023
	F	H	F	H	F	H		
ATER		2					2	1
ATER mi-temps		1					1	2
Chercheur dans adm, EP rech ou EPES				1			1	1
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement							-	7
Doctorant sans enseignement			3	4			5	-
Contrat post doctoral droit public code rech		1					1	1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet							-	-
Apprentis							-	2
Vacataire	46	62					108	102
Contrat étudiant	8	7					15	10
Total 2024	54	73	3	5	-	-	135	
	127		8		-			
Total 2023	46	72	3	4	-	1		126
	118		7			1		

TABLEAU 21 – BDS FPE 014



GRAPHIQUE 48

- La plus grande part des recrutements concerne les vacataires (108 effectifs) ainsi que les contrats étudiants (15 effectifs) qui sont principalement des étudiants ambassadeurs de l'ENSCM.



GRAPHIQUE 49

- ➲ 94 % des agents contractuels recrutés sur un emploi non-permanent au cours de l'année ont un contrat de moins d'un an : 80 % de vacataires, 11 % d'étudiants, 2 % d'ATER.

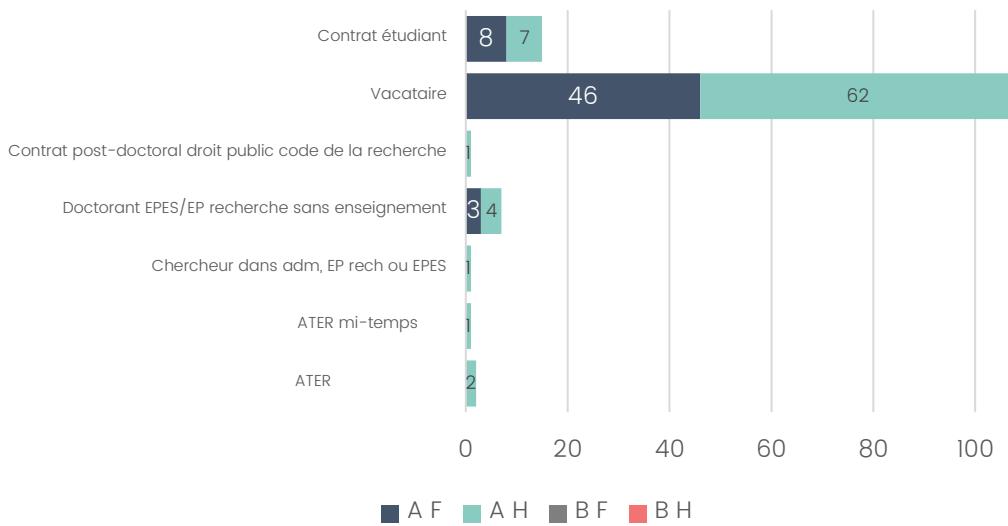
B. Par fondement juridique et par catégorie

	A		B		C		2024	2023
	F	H	F	H	F	H		
ATER		2					2	1
ATER mi-temps		1					1	2
Chercheur dans adm, EP rech ou EPES		1					1	1
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement							7	
Doctorant EPES/EP recherche sans enseignement	3	4					7	-
Contrat post-doctoral droit public code de la recherche		1					1	1
Apprentis							-	2
Vacataire	46	62					108	47
Contrat étudiant	8	7					15	10
Total 2024	57	76	-	-	-	-	135	
	135		-		-			
Total 2023	49	76	-	1	-	-		126
	125		1		-			

Tableau 22 - BDS FPE 014



Recrutement des contractuels non permanents par fondement juridique et par catégorie



GRAPHIQUE 50

- Les vacataires sont principalement des hommes (57 %)

CHAPITRE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 MOBILITE

3.1.1 Position statutaire

A.  Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, par catégorie

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFF. 2024		EFF. 2024	EFF. 2023	EFF. 2022
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H			
ACTIVITÉ	28	29	57	3	7	10	2		2	33	36	69	77	81
DÉTACHEMENT SORTANT	-	2	2	3	-	3	1	-	1	4	2	6	3	2
FIN DE DETACHEMENT SORTANT	1	1				-	1		1	-	-	2		
DETACHEMENT ENTRANT			-	2		2	1		1	3	-	3		
FIN DE DETACHEMENT ENTRANT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
DISPONIBILITÉ	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
CONGÉ PARENTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUTATION ENTRANTE	2		2			-			-	2	-	2		
MUTATION SORTANTE	1		1			-			-	1	-	1		

TABLEAU 23 – BDS FPE 004

B.  Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, par filière

	EC & ENS.2 DEGRE			IAT			EFF. 2024			EFF. 2023	EFF. 2022
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
ACTIVITÉ	15	26	41	17	11	28	32	37	69	77	81
DÉTACHEMENT SORTANT			-	4	2	6	4	2	6	3	2
FIN DE DETACHEMENT SORTANT	1	1		1	1		-	-	2	-	1
DETACHEMENT ENTRANT			-	3		3	3	-	3		
FIN DE DETACHEMENT ENTRANT	-	-	-			-	-	-	-		
DISPONIBILITÉ	1	1				-	-	1	1		
CONGÉ PARENTAL			-			-	-	-	-		
MUTATION ENTRANTE			-	2		2	2	-	2		
MUTATION SORTANTE			-	1		1	1	-	1		

TABLEAU 24 – BDS FPE 004



3.1.2 Nombre de candidatures, nombre de postes publiés et pourvus

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année		Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	Nombre de postes pourvus suite à la publication comme postes vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	Nombre postes qui n'ont fait l'objet d'aucune candidature suite à leur publication dans l'année sur la Place de l'Emploi public
A	5	34	5	-
B	7	40	6	-
C	2	20	2	-
Total 2024	14	94	13	-
Total 2023	9	30	5	-
Total 2023	11	63	7	-

TABLEAU 25 -DS FPE 015 /016/017/018

➲ Parmi les 14 postes publiés, 13 ont été pourvus soit 93 % des postes (55.55 % en 2023).

3.2 CONCOURS ET PROMOTIONS INTERNES

3.2.1 Les concours et examens professionnels

A. Concours et examens professionnels organisés par l'établissement

Catégorie	2021	2022	2023	2024
A	Professeur	-	2	-
	Maître de conférences	-	-	-
	IGR externe	-	-	-
	IGR interne	-	-	-
	IGE externe	-	-	-
	IGE réserve (Sauvadet)	-	-	-
	IGE interne	-	-	-
	ASI externe	1	-	-
	ASI interne	-	-	-
B	Examen pro repyramide ASI	-	-	1
	TECH externe	-	-	-
	TECH interne	-	-	-
C	TECH BOE	-	-	-
	ADT externe	-	-	1
	ADT interne	-	-	-
Examen pro ATRF PAL 2 C		-	1	-
Total		1	3	3

TABLEAU 26 – BDS FPE 025

B.  Part des femmes dans les jurys de concours et examens professionnels à l'initiative de l'ENSCM

	EC		ENS		IAT		2023		2022		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre d'effectif														
Composition du jury	18	22	-	-	-	-	18	22	7	6	12	15	2	3
Part de présidente		3	-	-	-	-		3	1	-	2	1	-	1

TABLEAU 27 – BDS FPE 011

- ➲ Les femmes occupent toutes les fonctions de président de jury
- ➲ Les jurys sont composés de 55 % de femmes.

C.  Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou un examen professionnel

	2024				2023			2022	
	F	H	TOTAL	AGE MOYEN	TOTAL	AGE MOYEN	TOTAL	AGE MOYEN	
CONCOURS	2		2	52,5	-	-	2	45	
EXAMEN PROFESSIONNEL POUR CHANGEMENT DE GRADE			-		1	49	-		
EXAMEN PROFESSIONNEL POUR CHANGEMENT DE CORPS			-		-	-	1	45	
PROMOTION PAR LISTE D'APTITUDE			-		-	-	1	49	
	2	-	2	52,5	1	49	4	46,33	

TABLEAU 28 – BDS FPE 025

- ➲ Parmi les 77 titulaires au 31/12/2024, il y a 2 réussites à des concours de professeurs d'université, article 46-3° ouvert aux MCF titulaires d'une HDR. Ces 2 réussites ont été pourvues par 2 MCF femmes de l'ENSCM.



3.2.2 Les promotions des personnels IAT titulaires

A. Tableau d'avancement : âge moyen des promouvables-durée moyenne dans le grade d'origine

1. Tableau d'avancement filière AENES

voie d'accès		NBRE DE PROMOUVABLES				NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER				NBRE DE DOSSIERS CLASSES				NBRE DE DOSSIER REMONTES				NBRE DE PROMUS					
		F	H	AGE MOYEN		F	H	2024		F	H	2024		F	H	2024		F	H	2024			
AAE	SAENES	ADJAENE																					
Échelon Spécial			-	1	NC	1	1	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	
			1	-	NC	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
HORS CLASSE			-	-	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			PRINCIPAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
PRINCIPAL			-	-	EXCEPTIONNELLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			CLASSE	-	-	SUPERIEURE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CLASSE			-	-	EXCEPTIONNELLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			PRINCIPAL	-	-	CLASSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IÈRE CLASSE			1	-	NC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	
			PRINCIPAL 2	-	NC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	-
EME CLASSE			1	-	NC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
			TOTAL	3	1	4	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	-	1	-

TABLEAU 29 – BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024

- Un agent ADJAENES a été promu dans la filière AENES, sa durée moyenne dans le grade d'origine était de 6 ans.

2.  Tableau d'avancement filière ITRF

IGR	IGE	TECH	ATRF	NBRE DE PROMOUVABLES			NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER			NBRE DE DOSSIERS CLASSES			NBRE DE DOSSIER REMONTES			NBRE DE PROMUS				
				F	H	AGE MOYEN	2024	2023	F	H	2024	2023	F	H	2024	2023	F	H	DUREE MOYENNE	
VOIE D'ACCES																			2024	2023
ECHELON SPECIAL				1		NC	1		1		1		1		1		-	-	-	-
HORS CLASSE				-	-		-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	
HORS CLASSE	3	3	45	6	-		1	2	3	-	1	2	3	-	1	2	3	-	1	
HORS CLASSE				-	4				-	3			-	3			-	1		
CLASSE EXCEPTIONNELLE	1	1	51	2	1	-	-	-	1				-	1		-	1		-	
CLASSE SUPERIEURE	1	1	60	2	1	-	-	-	-				-	-		-	-	-	-	
PRINCIPAL 1ERE CLASSE	-	-		-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
PRINCIPAL 2 EME CLASSE	1		NC	1	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	7	5		12	6		2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	-	1

TABLEAU 30 -BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024

- Un agent IGE hors classe a été promu dans la filière ITRF, sa durée moyenne dans le grade d'origine était de 8 ans.

B. Listes d'aptitude : âge moyen des promouvables-durée moyenne dans le corps d'origine

1.  Liste d'aptitude filière AENES

VOIE D'ACCES	NBRE DE PROMOUVABLES			NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER			NBRE DE DOSSIERS CLASSES			NBRE DE DOSSIER REMONTES			NBRE DE PROMUS						
	F	H	AGE MOYEN	2024	2023	2022	F	H	2024	2023	2022	F	H	2024	2023	2022	DUREE MOYENNE	2024	2023
AAE	1	1	44	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
SAENES	1		NC	1	2	2	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-
TOTAL	2	1		3	2	4	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	-	-	-

TABLEAU 31 – BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024

- Sur 3 dossiers promouvables, aucun agent n'a été promu dans la filière AENES.



2. Liste d'aptitude filière ITRF

VOIE D'ACCES	NBRE DE PROMOUVABLES						NBRE DE DEPOS DE DOSSIER						NBRE DE DOSSIERS CLASSES						NBRE DE DOSSIER REMONTES						NBRE DE PROMUS					
	F	H	AGE MOYEN	2024	2023	2022	F	H	2024	2023	2022	F	H	2024	2023	2022	F	H	2024	2023	2022	F	H	DUREE	2024	2023	2022			
IGR	5	4	49	9	9	10	1	2	3	2	3	1	-	1	2	2	1	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-		
IGE	5	3	52	8	6	4	3	2	5	5	2	-	1	1	2	1	-	1	1	2	1	-	1	11	1	-	-			
ASI	5	3	49	8	7	7	2	2	4	4	6	-	2	2	3	3	-	2	2	3	3	-	-	-	-	-	-			
TECH	2	-	44	2	2	3	1		1	2	3	1	-	1	2	3	1	-	1	2	3	-	-	-	1	-	-			
LA EXCEP. TECH	2	-	44	2	1	2	-	-	-	-	2			-	-	2			-	-	2			-	-	1				
REPYRAMIDAGE ASI	5	4	47	9	2	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
LA EXCEP. IGR	1	2	59	3	2	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
LA EXCEP. IGE	3	3	51	6	5	1	-	-	-	3	1		-	3	1		-	3	1		-	-	-	-	-	-	-			
TOTAL	28	19		47	34	27	7	6	13	16	17	2	3	5	12	12	2	3	5	12	12	-	1	1	1	1	1			

TABLEAU 32 -BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024

- En 2024, au total 47 agents peuvent changer de corps.
- Un ASI homme a été promu IGE par liste d'aptitude sa durée moyenne dans le corps d'origine était de 11 ans.

C. Personnel IAT contractuel

- Aucun personnel contractuel IAT lauréat d'un concours.
- Aucun personnel contractuel lauréat de concours Sauvadet.

3.2.3 Les promotions des personnels enseignants et enseignants chercheurs titulaires

A. Promotion des enseignants-chercheurs : âge moyen des promouvables- durée moyenne dans le grade d'origine

Corps	Grade	CNU 2024					Promu 2023	Promu 2022	Promus 2021
		Promouvable	Candidature	Promu 2024	Moyenne d'âge promus	Durée moyenne dans le grade d'origine			
Professeur des université	Cl. Exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	6	-	-			-	-	-
	Cl. Exceptionnelle 1 ^{er} échelon	-	-	-			1	1	2
	1 ^{ère} classe	4	1	1	NC	8 ans	-	-	-
Maître de conférences	Hors classe échelon exceptionnel	-	-	-				-	-
	Hors classe	8	6	1	NC	9.5 ans	1	2	4
Total		18	7	2	NC	8,75 ans	2	3	6

TABLEAU 33 – BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024

- 1 professeur et 1 maître de conférences ont été promus, cela représente 11 % des EC promouvables.

B. Promotion des enseignants : âge moyen des promouvables- durée moyenne dans le grade d'origine

Grade	Tableau avancement	Liste d'aptitude	Total promus 2024	Moyenne d'âge promus 2024	Durée moy dans le grade d'origine	Total promus 2023	Total promus 2022
Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	1	-			1	-
	Hors classe	1	1	NC	1 an	-	-
	Classe normale		1	-		-	-
Professeur certifié	Classe exceptionnelle	1	-			-	-
	Hors classe					-	-
	Classe normale					-	-
TOTAL		3	1	1		1	-

TABLEAU 34 –BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024



3.3 DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

3.3.1 Départs par corps

	EC-ENS CDD.ER								IAT								Total	
	PR		MCF		PRCE-PRAG		CDD-ER		A		B		C					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
NBRE DE DEPART		1.5					5	5	5	7	4	-	5	-		32,5		
Total 2024	11.5								21									
Total 2023	17								9									

TABLEAU 35 – BDS FPE 026

- ⌚ L'année 2024 enregistre 32,5 départs (26 en 2023) avec 35 % des EC-ENS-CDD.ER (68 % en 2023 et 65 % des IAT (35 en 2023)) dont :
 - 2 départs à la retraite en 2024 dans le corps des IAT,
 - 1 départ à retraite progressive dans le corps des professeurs d'université.

3.3.2 Départs par motif et par catégorie

voie d'accès	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2024	2023	2022
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
VOIE D'ACCES												
DECES		1	1			-			-	1	-	-
DEPART RETRAITE	1	0.5	1.5	1		1			-	2.5	3	-
DEMISSION ABANDON DE POSTE			-			-	3		3	3	3	4
DETACHEMENT SORTANT	2	2	3	-	3		1		0	6	-	3
DISPONIBILITE	1	1				-			-	1	-	-
INTEGRATION SUITE A DETACHEMENT SORTANT			-			-			-	-	-	-
LICENCIEMENT			-			-			-	-	-	-
MUTATION EXTERNE	1	1				-			-	1	1	1
NON RENOUVELLEMENT DE DETACHEMENT ENTRANT			-			-			-	-	-	1
NON RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITE			-			-			-	-	-	-
RUPTURE ANTICIPEE D'UN CONTRAT			-			-			-	-	-	-
FIN DE CONTRAT	7	10	17			-			-	17	18	23
AUTRE MOTIF (Recrutement concours ...)			-			-	1		1	1	1	-
TOTAL	8	15	23.5	4	-	4	4	-	5	32.5	26	32

TABLEAU 36 – BDS FPE 026

- En 2024 nous notons que 21.53 % des départs correspondent à des détachements ou des disponibilités. Les agents de l'ENSCM repoussent leur départ à la retraite au-delà de l'année d'ouverture des droits programmée par la réforme des retraites de 2023.

3.3.3 Départs à la retraite

A. Âge moyen des départs à la retraite par catégorie

Âge moyen	EC-ENS -CDD.ER								IAT						Âge moyen	
	PR		MCF		PRCE-PRAG		Chercheurs - PAST		A		B		C			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
2024									63		67				65	
2023	-	66,5	-	-	-	-	-	68	-	-	-	-	-	-	67	
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	63	-	-	-	-	-	63	
2020	-	-	-	65	-	66	-	-	-	-	-	-	-	-	65,5	

TABLEAU 37 -H.IND

- En 2024, 2 agents IAT sont parties à la retraite, leur moyenne d'âge de départ est 65 ans.

B. Personnel atteignant l'année d'ouverture des droits*

Nbre de personne	EC-ENS -CDD.ER								IAT		Total	
	PR		MCF		PRCE-PRAG		CDD.ER					
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2024	1	1			1						1	4
2023	1	1	-	-	1	-	-	-	2	1	6	
2022	1	3	-	-	-	-	-	-	3	1	8	
2021	-	2	-	-	-	-	-	-	1	3	6	
2020	-	2	-	-	-	-	-	-	3	2	7	

TABLEAU 38 - H.IND

*À partir de 2023 les agents nés entre le 01/09/61 et le 31/12/61 n'ont plus les droits ouverts à 62 ans mais à 62 ans plus 3 mois.



3.3.4

 **Nombre de départs vers le secteur privé**

	TITULAIRE		CONTRACTUEL		2024	2023	2022
	H	F	H	F			
Nombre de départ vers le secteur privé	1				1	2	NC
Nombre de rupture conventionnelle					-	-	NC

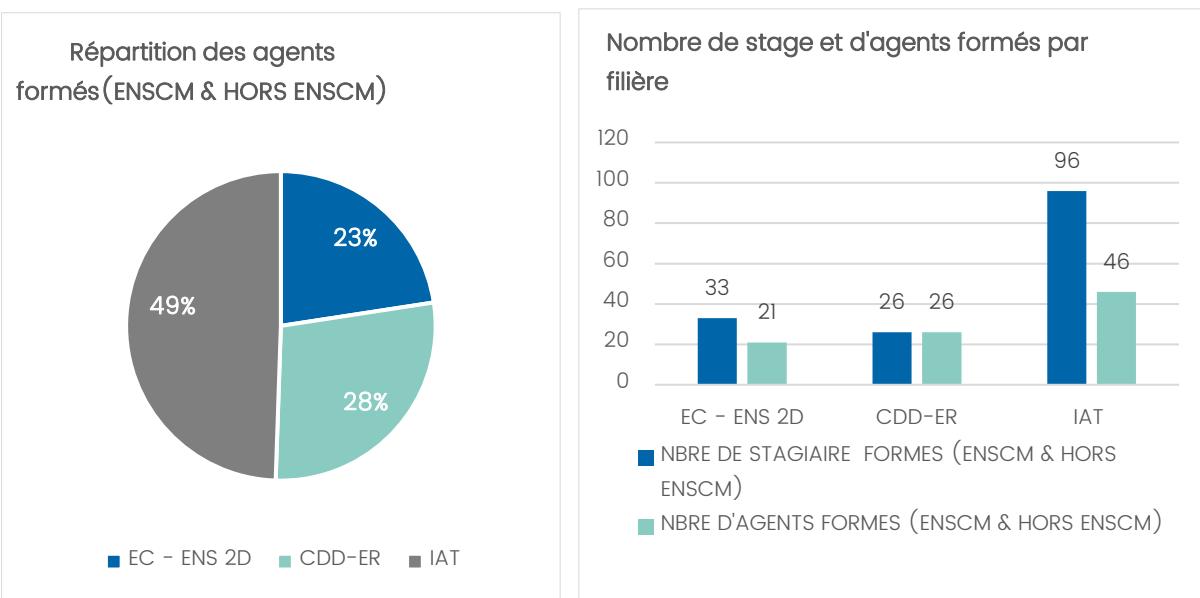
TABLEAU 39 – BDS FPE 027/027 Bis

CHAPITRE 4. FORMATIONS ORGANISÉES PAR L'ENSCM

4.1. VOLUMÉTRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMÉS EN 2024 (PERSONNELS ET HÉBERGÉS¹⁴)

	NBRE DE STAGIAIRE FORMES (ENSCM & HORS ENSCM)	NBRE D'AGENTS FORMES (ENSCM & HORS ENSCM)		NBRE EFFECTIF ANNUEL ENSCM 2024	RATIO DES AGENTS ENSCM EN 2024	RATIO DES AGENTS ENSCM FORMES EN 2023		RATIO DES AGENTS ENSCM FORMES EN 2022	RATIO DES AGENTS ENSCM EN 2021
		NBRE D'AGENTS ENSCM	NBRE D'AGENTS HORS ENSCM			RATIO DES AGENTS ENSCM FORMES EN 2023	RATIO DES AGENTS ENSCM FORMES EN 2022		
EC - ENS	33	21	21	40	53 %	71 %	64 %	38 %	
CDD-ER	26	26	4	28	14 %	3 %	7 %	33 %	
IAT	96	46	46	49	94 %	58 %	51 %	39 %	
TOTAL	155	93	71	117	61%	47 %	40 %	32 %	

TABLEAU 40-H. IND



GRAPHIQUE 52

GRAPHIQUE 51

- 93 agents (119 en 2023) ont suivi 155 formations (214 en 2023). Parmi ces 93 agents, 71 sont de l'ENSCM soit 46 % (47% en 2023) des effectifs de l'ENSCM sur toute l'année 2024.
- La part des agents ENSCM formé en 2024 augmente de 29 % par rapport à 2023.

¹⁴ Hébergés : Agents d'autres établissements ayant une activité dans l'ENSCM.

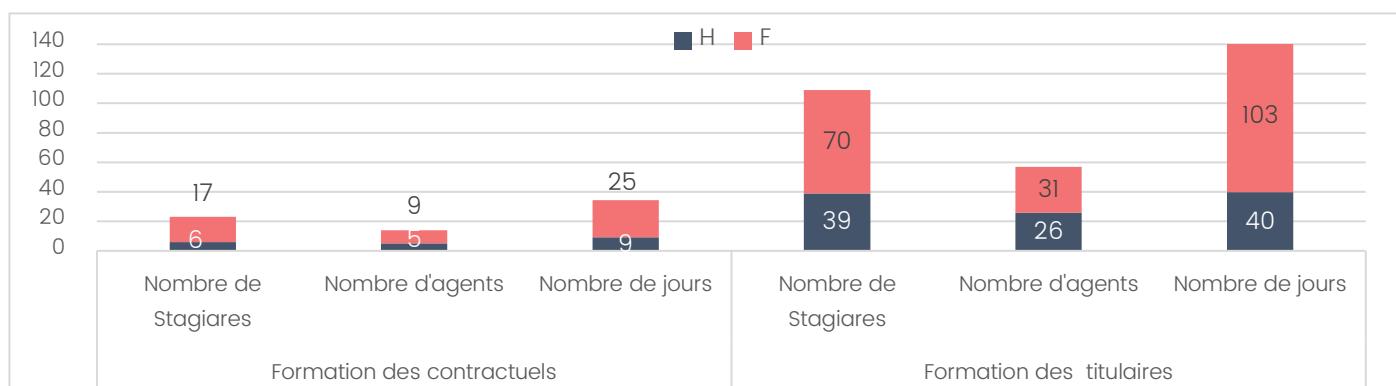


4.2. VOLUMÉTRIE DES AGENTS DE L'ENSCM

4.2.1 Répartition des formations par statut de l'agent et catégorie

Statut	Nombre de stagiaires et de jours	EC -ENS 2D-CDD.ER			IAT									Ensemble 2024			Part de femmes (%)		
		Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C								
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total			
Formation des contractuels	Nombre de Stagiaires	2	2	4	3	4	7				1	11	12	6	17	23	74%		
	Nombre d'agents	2	2	4	2	4	6				1	3	4	5	9	14	64%		
	Nombre de jours	7	12	19	1	3	4				1	10	11	9	25	34	73%		
Formation des titulaires	Nombre de stagiaires	18	14	32	9	41	50	12	12	24		3	3	39	70	109	64%		
	Nombre d'agents	12	9	21	7	13	20	7	6	13		3	3	26	31	57	54%		
	Nombre de jours	19	17	36	8	64	72	13	21	34		1	1	40	103	143	72%		
Total Stagiaires 2024		20	16	36	12	45	57	12	12	24	1	14	15	45	87	132	66%		
Total Stagiaires 2023		31	33	64	21	47	68	9	13	22	4	5	9	65	98	163	60%		
Total Stagiaires 2022		30	25	55	15	37	52	8	14	22	3	8	11	56	84	140	60%		
Total agents 2024		14	11	25	9	17	26	7	6	13	1	6	7	31	40	71	56%		
Total agents 2023		17	13	30	11	14	27	5	4	9	2	3	5	35	34	69	49%		
Total agents 2022		19	12	31	8	12	20	4	5	9	3	3	6	34	32	66	48%		
Total jours 2024		27	29	56	9	67	76	13	21	34	1	12	12	49	128	177	72%		
Total jours 2023		45	31	75	33	79	118	16	20	36	8	7	14	101	136	237	58%		
Total jours 2022		25	21	46	19	44	63	23	22	45	9	8	17	76	91	167	54%		

TABLEAU 41 – BDS FPE 028 / 030



GRAPHIQUE 53

- Nous constatons que depuis 2022, la part des femmes qui suivent des formations augmente passant de 60 % à 66 %.

4.2.2 Formation continue (FC)

A. Répartition FC par type de formation et catégorie

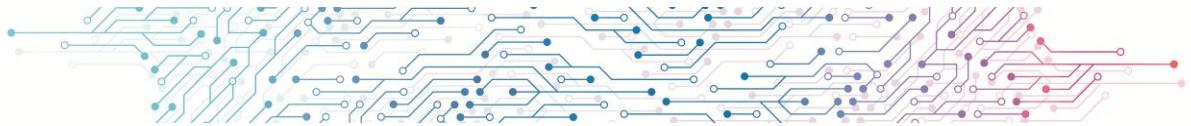
- *Type 1 : Formation professionnelle continue au titre de l'adaptation immédiate au poste de travail*
- *Type 2 : Formation professionnelle continue au titre de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers*
- *Type 3 : Formation professionnelle continue au titre du développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications*

		EC -ENS 2D-CDD.ER			IAT											
Type de formation de formations professionnelles continues	Nombre de	Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2024		
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total
Type 1	Stagiaire	15	9	24	11	26	37	11	11	22	1	12	13	38	58	96
	Agent	10	8	18	9	13	22	7	6	13	1	6	7	27	33	60
	Jours	17	11	28	9	29	38	8	19	27	1	6	6	34	65	99
Type 2	Stagiaire	5	5	10	1	19	20	1	1	2	2	2	2	7	27	34
	Agent	5	5	10	1	10	11	1	1	2	2	2	2	7	18	25
	Jours	10	13	23	0	38	38	5	2	7	6	6	6	15	58	74
Type 3	Stagiaire	2	2											2	2	
	Agent	1	1											1	1	
	Jours	5	5											5	5	
Total	Total stagiaire 2024	20	16	36	12	45	57	12	12	24	1	14	15	45	87	132
	Total stagiaire 2023	31	33	64	21	44	65	8	11	19	4	4	8	64	92	156
	Total stagiaire 2022	30	25	55	15	37	52	8	12	20	3	8	11	56	82	138
	Total nb de jours 2024	27	29	56	9	67	76	13	21	34	1	12	12	49	128	177
	Total nb de jours 2023	30	45	75	33	75	107	16	19	35	8	7	14	86	145	231
	Total nb de jours 2022	25	21	46	19	41	60	23	19	42	9	8	17	76	89	164
	% effectif / tot. g.*	15%	12%	27%	9%	34%	43%	9%	9%	18%	1%	11%	11%	34%	66%	100%
	% nb de jours / tot. g.	15%	16%	31%	5%	38%	43%	7%	12%	19%	0%	7%	7%	28%	72%	100%
Dont ayant suivi une formation à distance	Nombre de Stagiaire	2			3			1			1			1	6	7
	Nombre d'agent	2			2			1			1			1	5	6
	Nombre de jours	5			12			0			0			0	17	17

TABLEAU 42 – BDS FPE 028 / 030

*total général des stagiaires / ** total général jours

- ➲ La formation de type T1 a été suivie par 69 % des agents ENSCM formés, cela représente 72 % des stagiaires (26.3 % en 2023) et 55 % (35 % en 2023) des jours dédiés à la formation.

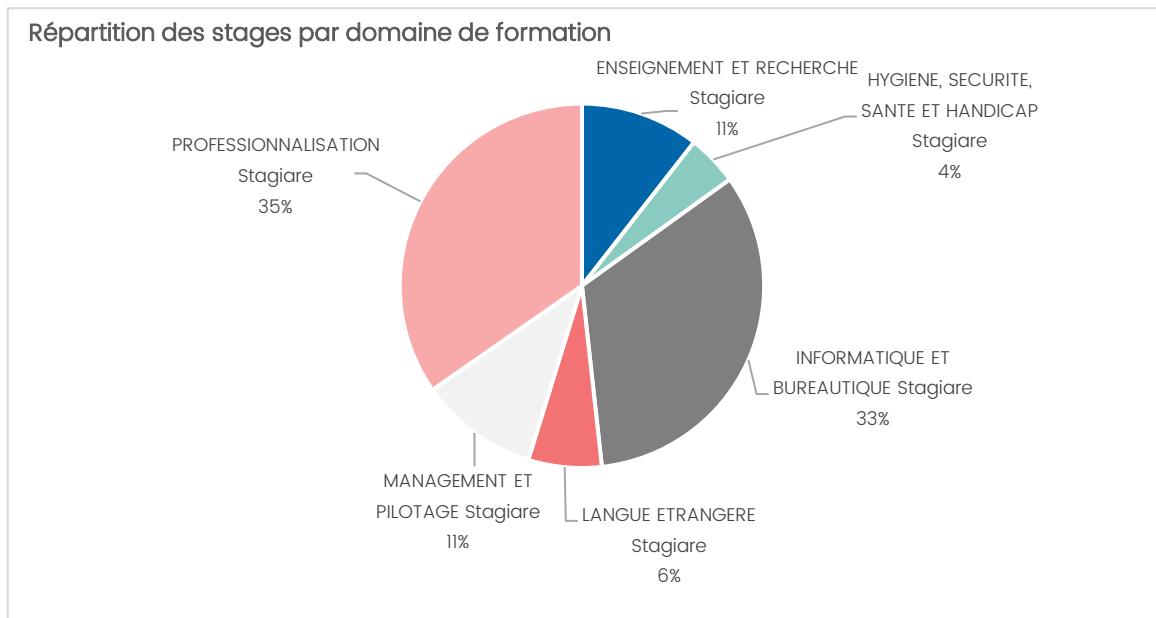


B. Répartition Formation Continue (FC) par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre de	EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT									Part de F (%)			
		Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2024			
		H	F	S/Tota l	H	F	S/Tot al	H	F	S/Tota l	H	F	S/Tot al	H	F	S/Tot al	
DDRS	Stagiaire	12	11	23	9	17	26	6	3	9	1	3	4	28	34	62	55%
	Agent	9	8	17	8	12	20	6	3	9	1	3	4	24	26	50	52%
	Jours	6,66	7,49	14,15	4,3	10,5	15	3	1,5	5	0,5	1,5	2	14,5	21	35	59%
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	Stagiaire	4	2	6		1	1							4	3	7	43%
	Agent	3	2	5		1	1							3	3	6	50%
	Jours	14,49	12	26,49		4	4							14,5	16	30	52%
HYGIENE, SECURITE, SANTE ET HANDICAP	Stagiaire			1		1	2			2				3		3	
	Agent			1		1	2			2				3		3	
	Jours			2		2	2			2				4,16		4	
INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE	Stagiaire	5		5	1	6	7	2	4	6		4	4	8	14	22	64%
	Agent	4		4	1	5	6	2	2	4		4	4	7	11	18	61%
	Jours	6		6	0	2	2	1	10	11		1	1	5	13,6	20	67%
LANGUE ETRANGERE	Stagiaire		2	2				1		1		1,32	1	1	3,32	4	77%
	Agent		1	1				1		1			1	1	2	50%	
	Jours		5	5				5		5			5	5	10	50%	
MANAGEMENT ET PILOTAGE	Stagiaire			7		7								7	7	100%	
	Agent			6		6								6	6	100%	
	Jours			23		23								23,3	23	100%	
PROFESSIONNALISATION	Stagiaire			1	10	11	1	5	6		6	6	2	21	23	91%	
	Agent			1	5	6	1	3	4		2	2	2	10	12	83%	
	Jours			2	12	14	2	9	11		5	5	4,25	25,8	30	86%	
Total effectif stagiaires 2024		21	15	36	12	41	53	12	12	24	1	14,3	15	46	82,3	128	64%
Total effectif stagiaires 2023		31	33	64	21	44	65	8	11	19	4	4	8	64	92	156	59%
Total effectif stagiaires 2022		30	25	55	15	37	52	8	12	20	3	8	11	56	82	138	59%
Total des agents 2024		16	11	27	11	29	40	12	8	20	1	9	10	40	57	97	59%
Total des agents 2023		24	21	45	16	27	43	5	7	12	4	3	7	49	58	107	54%
Total des agents 2022		23	16	39	11	22	33	7	9	16	3	5	8	44	52	96	54%
Part par sexe (%)		59%	41%		28%	73%		60%	40%		10%	90%		41%	59%		
Total nb de jours 2024		27	24	51	9	51	60	13	21	34	1	8	8	49	105	154	68%
Total nb de jours 2023		30	45	75	33	75	107	16	19	35	8	7	14	86	145	231	63%
Total nb de jours 2022		25	21	46	19	41	60	23	19	42	9	8	17	76	88	164	
Part par sexe (%)		52%	48%		15%	85%		38%	62%		6%	94%		32%	68%		

TABLEAU 43 – BDS FPE 028 / 030

- Nous constatons que depuis 2022, la part des femmes qui suivent des formations augmente passant de 59 % à 64 %.



GRAPHIQUE 54

4.2.3 Formation professionnelle (Hors FC)

Type de formation	Nombre de	EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT												Part de femmes (%)	
		Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble				
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total		
Prépa. Examens concours	Stagiaire				5	5					1	1		6	6		100%	
	Agent				3	3					1	1		4	4		100%	
	Jours				19,82	19,82					3,66	3,66		23,48	23,48		100%	
Total formation professionnelle	Total effectif 2024				3	3					1	1		4	4		100%	
	Total effectif 2023				1	1	1	2	3		1	1	1	4	5		80%	
	Total effectif 2022	19	12	31	8	12	20	4	6	10	3	3	6	34	33	67	49%	
	Total nb de jours 2024				19,8	19,8					3,7	3,7		23,5	23,5		100%	
	Total nb de jours 2023				1	1	1	2	3		1	1	1	4	5		80%	
	Total nb de jours 2022	25	21	46	19	41	60	23	22	45	9	8	17	76	91	167	54%	
	% effectif / tot. g.eff				100%						100%			100%				
	% nb de jours / tot. g.J				100%						100%			100%				

TABLEAU 44 – BDS FPE 028 / 030

- En 2024 il n'y a aucune demande de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), de Congé de formation (CDF) et de bilan de compétences.



- 4 agents ont suivi une formation de préparation examens, concours (la part de femme est de 100 %).
- Nous constatons que depuis 2022, la part des femmes qui suivent des formations augmente passant de 49 % à 100 %

4.3. VOLUMÉTRIE DES AGENTS AYANT EU UNE ACTIVITÉ EN 2024 ET N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION SUR TOUTE L'ANNÉE

TR. D'ÂGE	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL 2024	TOTAL 2023	TOTAL 2022
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME			
20-24	4	4					8	15	11
25-29	14	12				1	27	25	37
30-34	3	2				1	6	4	12
35-39	2	3	1	1			7	3	9
40-44	2	1					3	2	5
45-49	9			2	1		12	6	5
50-54	3	2		1			6	6	5
55-59	1			1		1	3	4	4
60-64	1	2					3		2
65-69								4	7
TOTAL	39	26	1	5	1	3	75	69	97

TABLEAU 45 -H. IND

- Nous notons que 75 agents de l'ENSCM (69 en 2023) n'ont pas suivi de formation en 2024 soit 64 % des effectifs ENSCM tous corps confondus.
- Les tranches d'âge les plus impactées sont celles les 20-29 ans et des 45-49 ans.
- Sur 35 agents BIATSS ayant suivi un entretien de formation en 2024, 14 c'est-à-dire 40 % n'ont suivi aucune formation.

4.4. DÉPENSES DES FORMATIONS ET INDEMNISATIONS DES AGENTS DURANT LEUR FORMATION

4.4.1 Dépenses par type de formation

	TITULAIRE	CONTRACTUEL					
	Dépense formation hors rémunération stagiaire (déplacement, indemnités formateur)	Dépense formation hors rémunération stagiaire (déplacement, indemnités formateur)	dont indemnités des formateurs	dont indemnités formateur	dont indemnités des formateurs	Cout total 2024	Cout total 2023
Formation continue	14 151 €		5 775 €		19 926 €	32 686 €	31 376 €
Préparation aux examens et concours	1 871 €				1 871 €	1 680 €	224 €
Total coût de formation professionnelle	16 022 €		5 775 €		21 797 €	34 366 €	31 600 €

TABLEAU 46 – BDS FPE 029

- Soit un coût moyen par stagiaire de 141 € (143 € en 2023).
- Entre 2022 et 2024, nous constatons une baisse de 31 % des dépenses de formation professionnelle.

4.4.2 Dépenses de formation par catégorie des agents

	2024	
	Homme	Femme
Catégorie A	6 198 €	7 440 €
Catégorie B	2 184 €	2 196 €
Catégorie C	1 789 €	1 990 €
Total général des dépenses	10 171 €	11 626 €
TOTAL 2024	21 797 €	
TOTAL 2023	34 778 €	
TOTAL 2022	31 600 €	

TABLEAU 47 – BDS FPE 029



Focus formation inter-U

L'objectif de la convention cadre inter-établissement pour la formation des personnels est de proposer une offre de formation riche et actualisée chaque année à un plus grand nombre, en mutualisant l'ingénierie de formation, les structures, les moyens et en rationalisant les coûts.

- Coût des formations inter-U : 1290.63 € (1 814 € en 2023)
- 3 formations ont été gérées par l'ENSCM (Préparation au rapport d'activité, préparation oral concours et Access initiation)
- 8 agents de l'ENSCM ont suivi une formation inter-u.

4.5. DEMANDE DE CONGÉS DE FORMATION & DE CONGES POUR RECHERCHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)

En 2024, aucune demande de congé de formation n'a été demandée.

	Nbre de CRCT demandés	Nbre de CRCT Accordés
2024	1	1
2023	0	0
2022	0	0

TABLEAU 48 –BDS FPE 031

- Une demande de CRCT faite par un enseignant chercheur en 2024 a été accordée.

4.6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS

CATEGORIE	TITULAIRES			NON TITULAIRES		
	NBRE D'AGENT CONCERNES au 30/06/2024	ENTRETIENS PROFESSIONNELS		NBRE D'AGENT CONCERNES au 30/06/2024	ENTRETIENS PROFESSIONNELS	
		NBRE D'ENTRETIEN REALISES	EN %		PERSONNES PHYSIQUES	EN %
CATEGORIE A	22	19	86%	4	2	50%
CATEGORIE B	12	11	92%			
CATEGORIE C	2	1	50%	4	1	25%
TOTAL 2024	36	31	86%	8	3	38%
TOTAL 2023	39	38	97%	9	5	56%
TOTAL 2022	42	34	81%	8	6	75%

TABLEAU 49 – H. IND

- 14 % des entretiens professionnels des IAT titulaires (3 % en 2023) et 62 % (44 % en 2023) des IAT contractuels n'ont pas été réalisés.

CHAPITRE 5. RÉMUNÉRATION

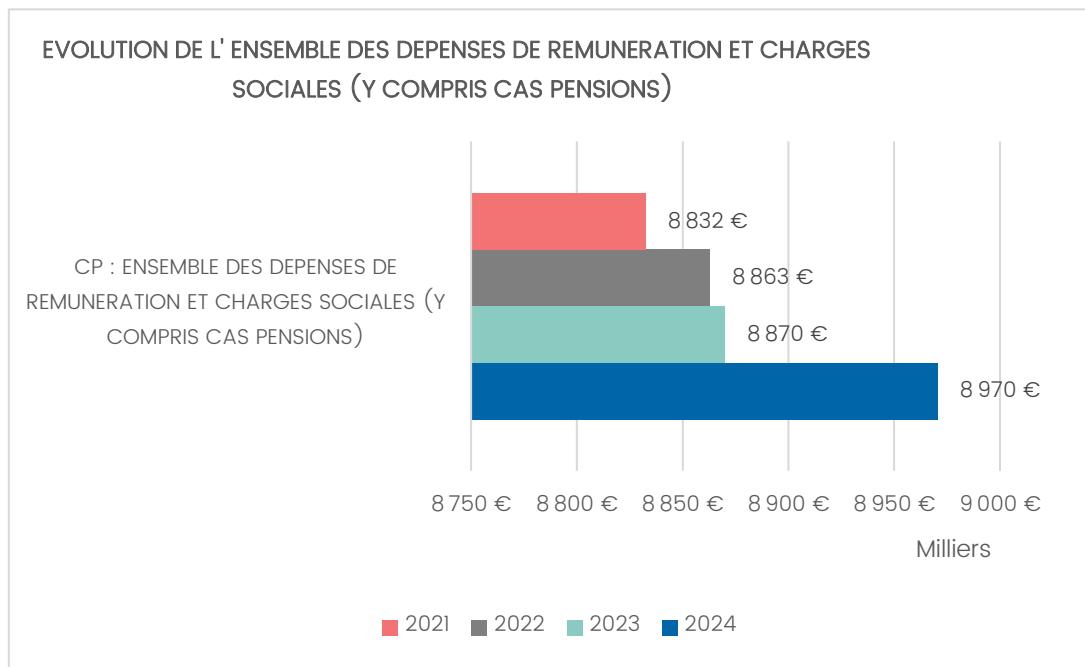
5.1 MASSE SALARIALE

	2024	2023	2022	2021
CP : ENSEMBLE DES DEPENSES DE REMUNERATION ET CHARGES SOCIALES (Y COMPRIS CAS PENSIONS)	8 970 438 €	8 869 931 €	8 862 720 €	8 832 442 €
% MS sur Budget établissement	73%	67%	68%	65%

TABLEAU 50 – BDS FPE 032

- Depuis 2021, la part de la MS dans le budget global est de plus en plus importante. Elle est passée de 65 % à 73 % soit une augmentation de 8 % en 4 ans. Cette hausse s'explique par des mesures catégorielles :
 - les 2 augmentations du point d'indice à savoir 3.5 % en 2022 et 1.5 % en 2023
 - la réforme GUERINI en 2024 (5 points d'indice de plus à tous les agents).

De plus l'année 2024 enregistre une baisse des dépenses en fonctionnement et en investissement de 651 877 € de fait le poids de la MS est plus important.



GRAPHIQUE 55

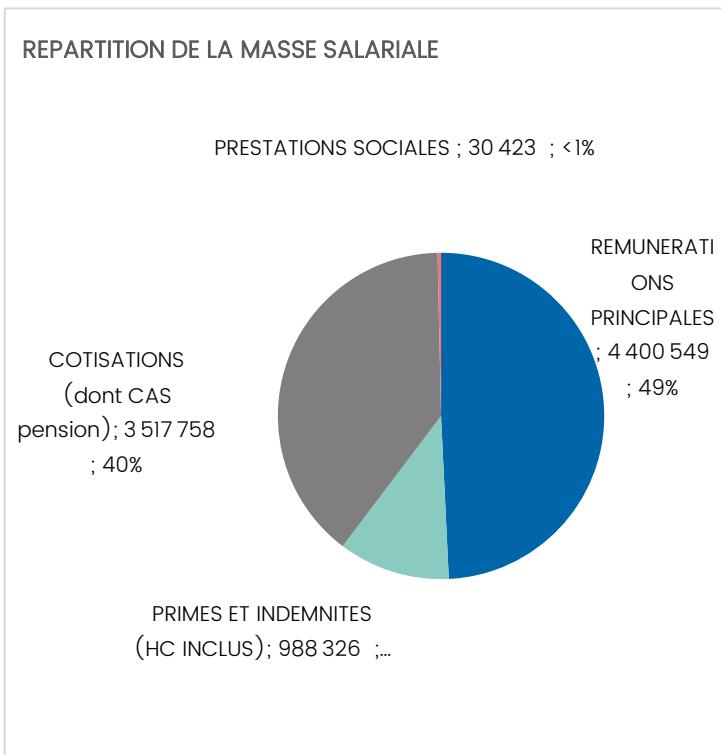
- Entre 2023 et 2024 nous observons une augmentation de 1 % de la consommation de la masse salariale soit 100 507 € (0.08 % 2023-2022). Depuis 2021 nous notons une augmentation de 2%.



5.1.1 Masse salariale chargée (PSOP) ventilée par libellé de dépenses

	TITULAIRES			CONTRACTUELS		TOTAL 2024	TOTAL 2023	TOTAL 2022
	EC	ENS.2 DEGRE	IAT	CDD-ER (ATER, DOCTORANT, PAST, CHERCHEUR, INTERV. EXT)	IAT (CDD, CDI, APPRENTI, VACATAIRES)			
REMUNERATIONS PRINCIPALES	1 953 910	240 744	1162 624	761 350	281 921	4 400 549	4 383 865	4 445 988
PRIMES ET INDEMNITES (HC INCLUS)	493 928	17 363	393 483	66 446	17 104	988 326	893 631	825 004
COTISATIONS (dont CAS pension)	1 790 732	221 171	1 057 057	337 047	111 751	3 517 758	3 531 287	3 538 276
PRESTATIONS SOCIALES	9 584	1 620	11 920	4 695	2 605	30 423	29 749	27 651
TOTAL	4 248 154	480 899	2 625 084	1169 538	413 381	8 937 056	8 838 533	8 836 920

TABLEAU 51 – H IND

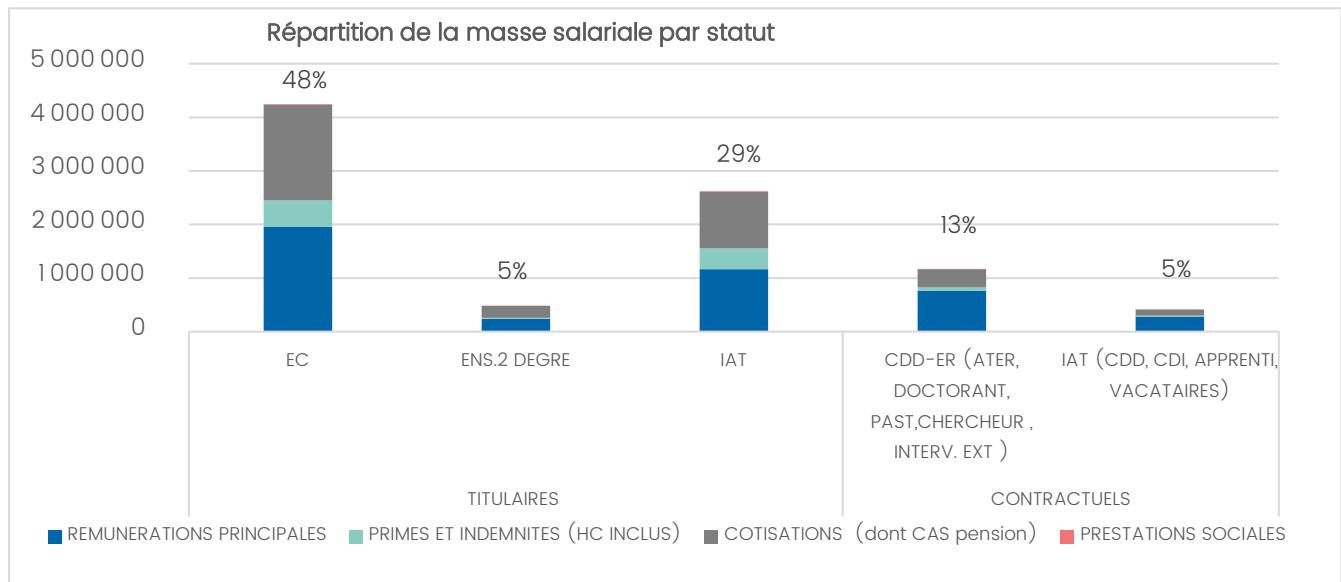


Pour la totalité de la rémunération, la part des rémunérations accessoires (primes, indemnités et heures complémentaires)

représente pour les :

- Enseignants-chercheurs 12% (10 % en 2023)
- Enseignants 4% (4 % en 2023)
- IAT titulaires 15 % - (14 % en 2023)
- Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels 6 % (10 % en 2023)
- IAT contractuels 4 % (3 % en 2023)

GRAPHIQUE 56



GRAPHIQUE 57

- Les titulaires consomment 82 % de la masse salariale (77 % en 2023) (53 % enseignants – enseignants chercheurs – 29 % les IAT).

5.2 MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ELEVÉES

	Somme des 10 plus hautes	Nombre	
		Femme	Homme
2024	932 469 €	3	7
2023	913 021 €	2	8
2022	885 789 €	2	8

TABLEAU 52 –BDS FPE 033

- La masse salariale brute annuelle cumulée avec heures supplémentaires des 10 salaires les plus élevées correspond à 17 % de la masse salariale globale de l'établissement.
- Les femmes représentent 30% des 10 salaires les plus élevés (20 % en 2023).
- Les 10 rémunérations les plus élevées de l'établissement concernent essentiellement les professeurs d'université (90 %).



5.3 PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA¹⁵

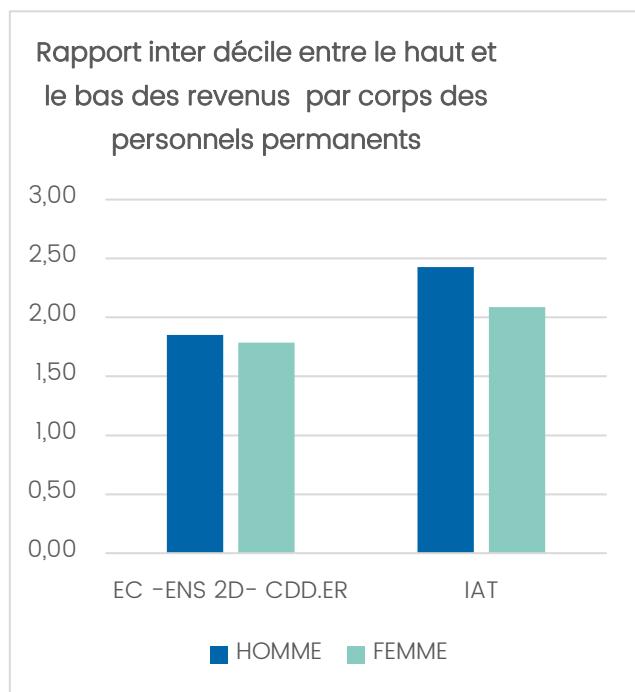
- ➡ Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2024.

Pour rappel : en 2023, 18 personnes ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat. (BDS FPE 034)

5.4 DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR DECILE¹⁶ POUR LES EMPLOIS PERMANENTS REMUNERES DANS L'ANNÉE

	2024			
	EC -ENS 2D- CDD.ER		IAT	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
DECILES 9	5 559 €	5 203 €	3 425 €	2 858 €
DECILES 8	5 238 €	4 566 €	3 132 €	2 764 €
DECILES 7	4 585 €	4 431 €	2 576 €	2 538 €
DECILES 6	4 078 €	4 295 €	2 199 €	2 425 €
DECILES 5	3 953 €	4 168 €	2 065 €	2 180 €
DECILES 4	3 775 €	3 934 €	2 030 €	1 931 €
DECILES 3	3 553 €	3 837 €	1 630 €	1 690 €
DECILES 2	3 417 €	3 653 €	1 540 €	1 556 €
DECILES 1	3 003 €	2 913 €	1 411 €	1 370 €

TABLEAU 53 – BDS FPE 035



GRAPHIQUE 58

Exemple de lecture

Décile 1 : 10 % de la population homme IAT touche moins de 1 411 € de revenu net mensuel.

Décile 2 : 10 % de la population homme IAT touche entre 1 411 € et 1 540 € de revenu net mensuel.

- ➡ Le rapport inter décile entre le haut et le bas des revenus 2024 :
 - des enseignants, enseignants-chercheurs hommes est égal à 1.85 tandis que celui des femmes est de 1.79.
 - des personnels IAT hommes est égal à 2.43 tandis que celui des femmes est de 2.09.

¹⁵ **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération indiciaire a augmenté moins que l'inflation au cours des 4 dernières années.

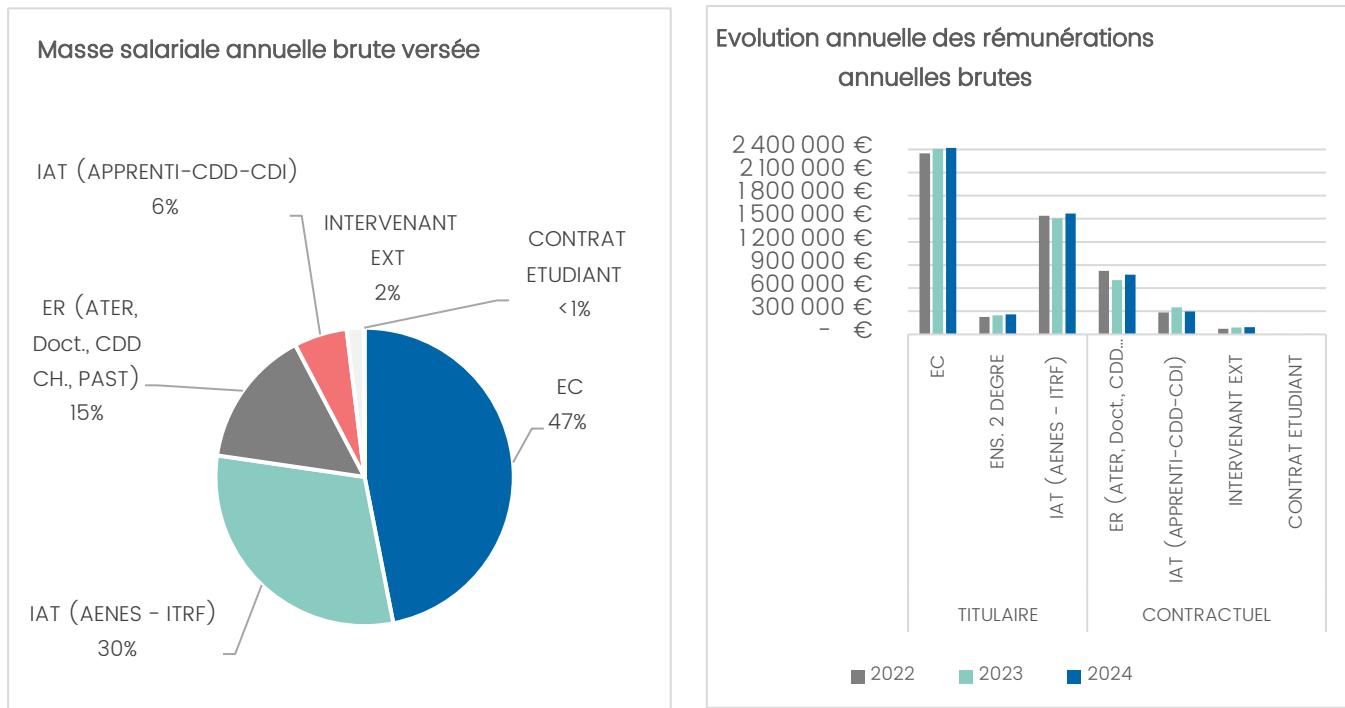
¹⁶ **Le décile** permet de mesurer les différences de revenus. Il découpe la population en tranches égales de 10%, c'est la valeur qui sépare deux tranches.

5.5 RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

5.5.1 Rémunérations annuelles brutes par statut d'emploi

		2024	2023	2022
TITULAIRE	EC	2 420 718 €	2 408 644 €	2 349 293 €
	PR	1 086 949 €	1 138 924 €	1 006 523 €
	MCF	1 333 769 €	1 269 719 €	1 342 770 €
	ENS. 2 DEGRE	259 727 €	247 065 €	224 738 €
	IAT (AENES - ITRF)	1 568 027 €	1 505 853 €	1 538 033 €
CONTRACTUEL	ER (ATER, Doct., CDD CH., PAST)	773 660 €	703 217 €	825 426 €
	ATER	65 551 €	66 331 €	50 290 €
	CHERCHEUR CDD	158 959 €	11 517 €	106 571 €
	DOCTORANT	549 150 €	622 150 €	619 633 €
	PAST		3 219 €	48 932 €
	IAT (APPRENTI-CDD-CDI)	297 346 €	351 323 €	284 881 €
	APPRENTI	22 183 €	17 627 €	4 097 €
	IAT CDD-CDI	275 164 €	333 696 €	280 784 €
	INTERVENANT EXT	95 326 €	87 564 €	71 465 €
	CONTRAT ETUDIANT	4 493 €	3 580 €	4 807 €
TOTALS		5 419 298 €	5 307 246 €	5 298 643 €

TABLEAU 54 – BDS FPE 040



GRAPHIQUE 60

GRAPHIQUE 59

- 78 % des rémunérations annuelles brutes concernent les titulaires (4 248 472 €) et 22 % les contractuels (1 170 826 €). Nous constatons une évolution des rémunérations annuelles brutes de 2 % par rapport à 2023 (0.2 % en 2023/2022).

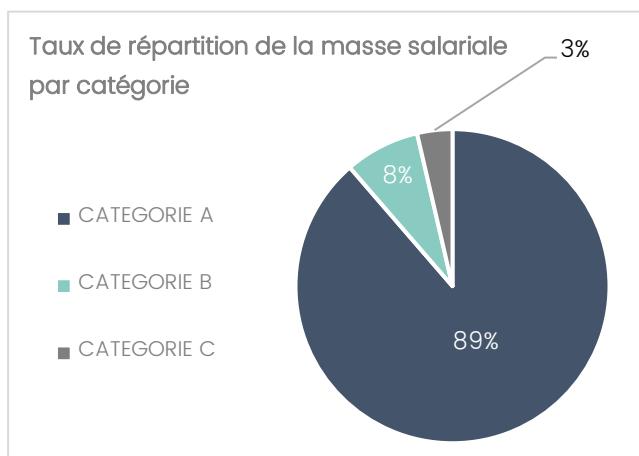


5.5.2 Rémunérations annuelles brutes par catégorie (hors intervenant ext. et contrat étudiant)

	MS BRUTE 2024			MS Brute	MS Brute	TAUX D'AUGMENTATION Brute 2024-2023	TAUX D'AUGMENTATION Brute 2023-2022
	H	F	2024	2023	2022		
CATEGORIE A	2 651 969 €	2 060 750 €	4 712 719 €	4 624 056 €	4 642 505 €	1,92%	-0,40%
CATEGORIE B	229 534 €	211 863 €	441 397 €	402 692 €	343 450 €	9,61%	17,25%
CATEGORIE C	29 996 €	135 367 €	165 363 €	189 354 €	236 417 €	-12,67%	-19,91%
TOTAL	2 911 499 €	2 407 980 €	5 319 479 €	5 216 102 €	5 222 372 €	1,98%	-0,12%

TABLEAU 55 –BDS FPE 036

- Entre 2024 et 2023 nous observons une évolution de 1.98 % (-0.12 % en 2022-2023). En effet la réduction de 12.67 % (-71054 €) de la MS brute des personnels de catégories C est compensée par la hausse de la MS brute des personnels de catégorie B 9.6 % (97 947 €) et A 1.92 % (-70 214 €).

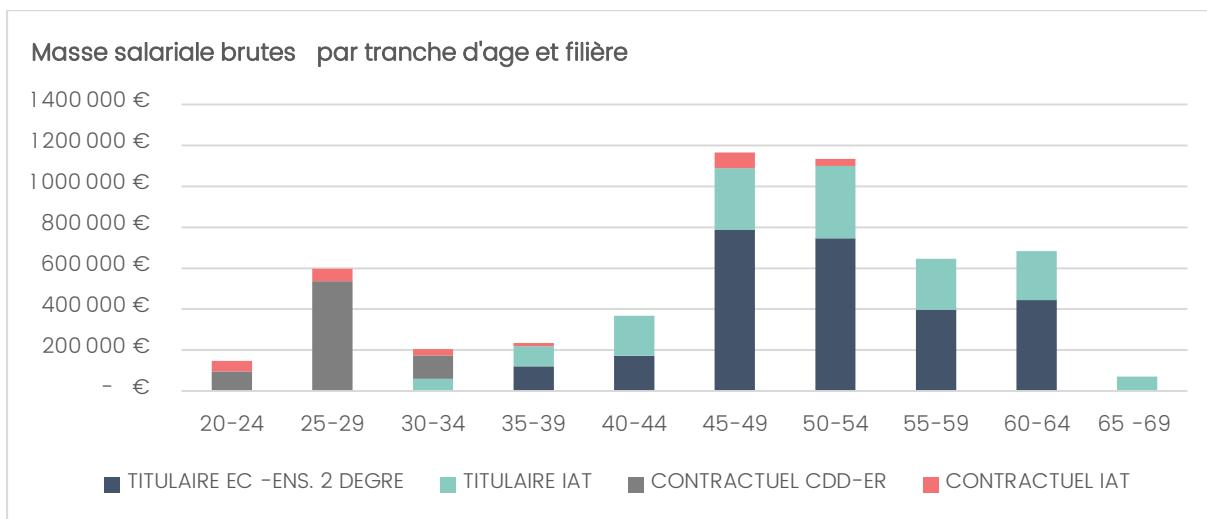


GRAPHIQUE 61

5.5.3 Rémunérations annuelles brutes par statut, catégorie, tranche d'âge (hors intervenants ext. & contrats étudiants)

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 -69	TOTAUX
TITULAIRE	EC -ENS. 2 DEGRE		NC		120 021	171 873	786 578	746 145	397 084	444 984		2 666 685
	IAT			59 395	99 869	195 617	301 552	353 105	248 506	239 522	70 461	1 568 027
CONTRACTUEL	CDD-ER	95 235	536 136	114 523	NC							745 893
	IAT	52 687	62 078	31 446	15 500		77 645	34 762	NC			274 119
Total 2024		147 922	598 214	205 364	235 390	367 490	1165 776	1134 012	645 590	684 505	70 461	5 254 724
Taux de conso. MS		3%	11%	4%	4%	7%	22%	22%	12%	13%	1%	
Total 2023		184 469	650 576	120 551	178 922	654 574	931 725	1102 437	780 829	242 993	198 956	5 046 030
Total 2022		136 167	650 071	226 648	241 582	693 005	1162 596	781 698	670 632	283 780	376 193	5 222 372

TABLEAU 56 -BDS FPE 036



GRAPHIQUE 62

- 44 % de la MS annuelle brute est consommée par les 45-54 ans dont 95 % sont titulaires.
- 34 % de la MS annuelle brute est consommée par les 55-64 ans titulaires uniquement,
- 11 % de la MS annuelle brute est consommée par les contractuels ER et IAT de 25-29 ans.

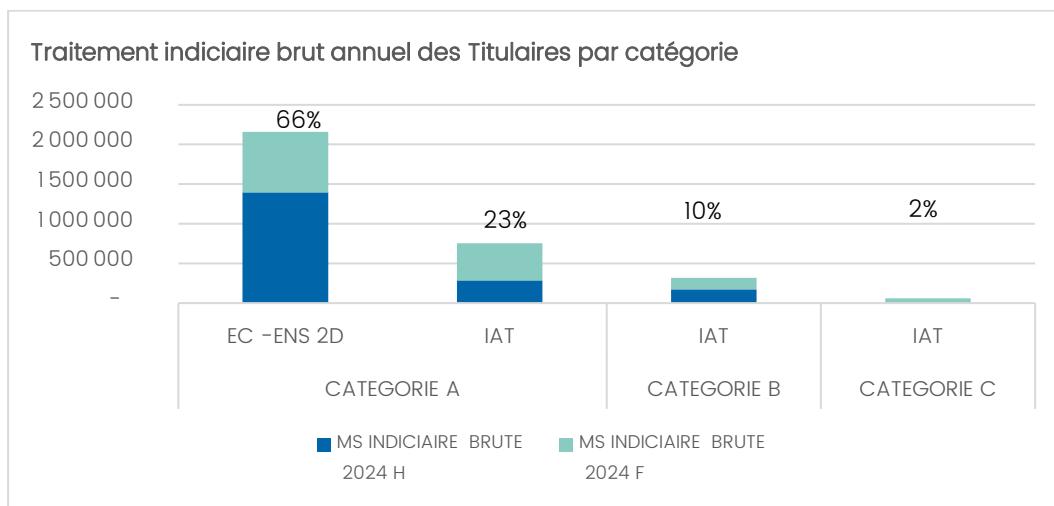


5.5.4 Répartition du traitement indiciaire des titulaires

A. Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par catégorie

CATEGORIE	MS INDICIAIRE BRUTE 2024		TOTAL MS INDICIAIRE BRUTE			TAUX D'AUGMENTATION Brute	TAUX D'AUGMENTATION Brute	
	H	F	2 024	2 023	2 022			
	EC -ENS	1396 23	761 593	2 157 829	2 184 749	2 150 066	-1,23%	1,61%
	IAT	287 027	468 367	755 394	738 327	746 115	2,31%	-1,04%
CATEGORIE B	IAT	173 145	144 330	317 474	292 780	267 431	8,43%	9,48%
CATEGORIE C	IAT		60 064	60 064	84 770	120 498	-29,14%	-29,65%
	TOTAL	1856 40	1434 353	3 290 761	3 300 627	3 284 111	-0,30%	0,50%

TABLEAU 57 -BDS FPE 036



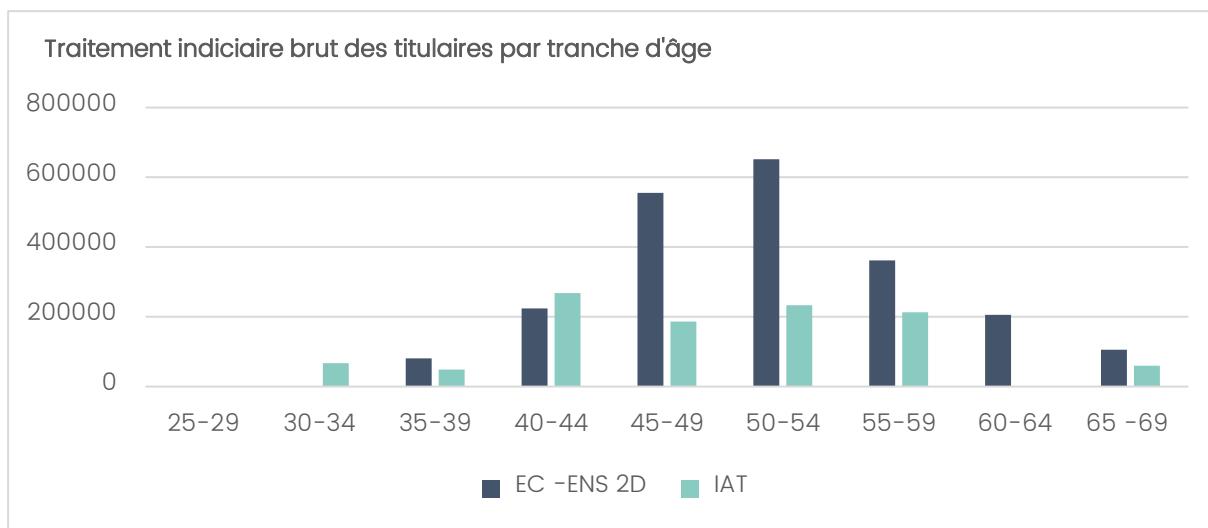
GRAPHIQUE 63

➲ 56 % du traitement indiciaire concerne des hommes et 44 % des femmes.

B. Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par tranche d'âge

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
EC -ENS 2D	NC		84 058	137 227	641 172	590 955	334 591	357 648		2 145 650
IAT		45 531	69 758	148 342	217 072	256 163	185 920	160 445	49 700	1 132 932
Total 2024	NC	45 531	153 816	285 570	858 244	847 118	520 511	518 093	49 700	3 278 582
Taux de consommation MS	NC	1%	5%	9%	26%	26%	16%	16%	2%	100%
Total 2024	NC	66 799	129 92	491 68	741 893	885 06	574 702	205 533	164 899	3 260 498

TABLEAU 58-BDS FPE 036



GRAPHIQUE 64

- 52 % du traitement indiciaire des titulaires est consommé par les 45-54 et 32 % par les 55-64 ans.

5.5.5 Répartition des primes et indemnités des titulaires

A. Répartition de la nouvelle bonification indiciaire des titulaires¹⁷ (NBI)

	NOMBRE D'AGENT	F	H	TOTAL
CATEGORIE A 2024	4	4 721 €	5 308 €	10 029
CATEGORIE A 2023	4	4 354 €	5 271 €	9 625
CATEGORIE A 2022	5	6 294 €	5 143 €	11 437

TABLEAU 59 -BDS FPE 036

- En 2024 nous notons une augmentation de 4 % de la bonification annuelle des NBI par rapport à 2023. Ceci s'explique par l'augmentation du coût du point d'indice de 2023, qui a eu lieu en juillet 2023 et qui est l'impact en extension année pleine sur 2024.

¹⁷ **NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire des titulaires s'ajoute au traitement indiciaire pour le calcul des primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire.

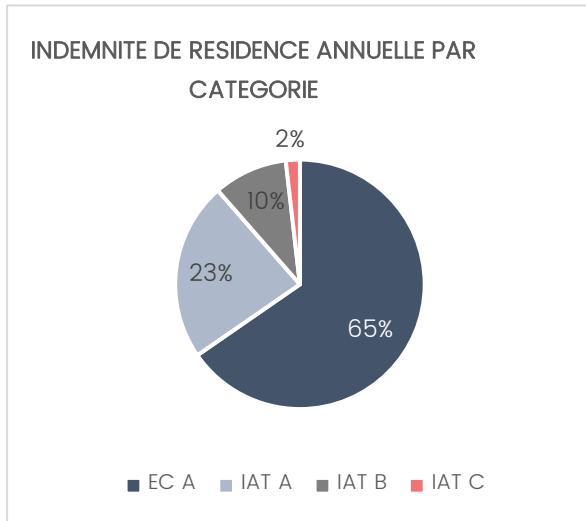


B. Répartition indemnité de résidence annuelle

1. Indemnités de résidence par catégorie

		F	H	2 024	2 023	2 022
EC	A	7 615	13 960	21 575	21 845	21 498
	A	4 730	2 924	7 653	7 491	7 581
IAT	B	1 443	1 731	3 174	2 936	2 674
	C	600		600	879	1 222
Total 2024		14 388	18 615	33 003	33 151	32 975

TABLEAU 60 -BDS FPE 034

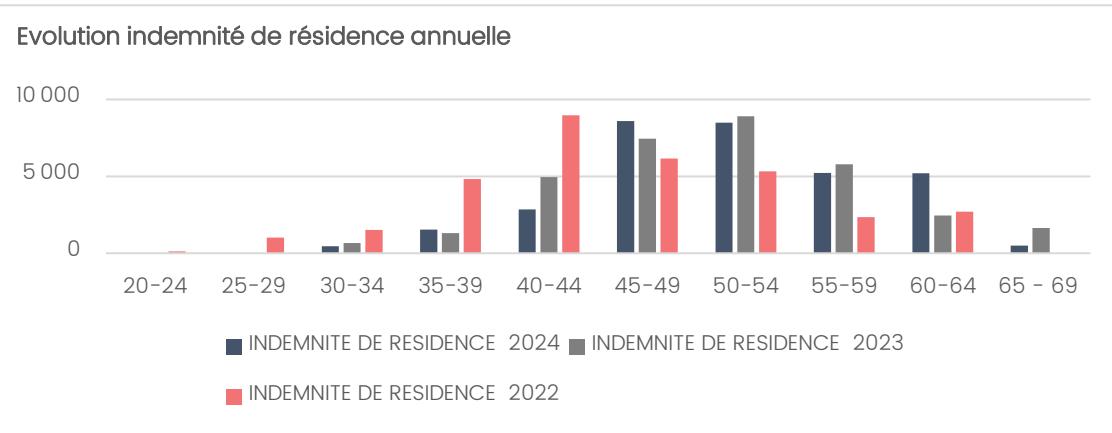


GRAPHIQUE 65

2. Indemnités de résidence par tranche d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAUX
INDEMNITE DE RESIDENCE 2024		NC	455	1 538	2 855	8 606	8 488	5 234	5 210	497	32 881
TAUX DE REPARTITION INDEMNITE DE RESIDENCE	0%	NC	1%	5%	9%	26%	26%	16%	16%	2%	100%
INDEMNITE DE RESIDENCE 2023	0	0	671	1 299	4 950	7 446	8 898	5 779	2 459	1 649	33 151
INDEMNITE DE RESIDENCE 2022	113	1 016	1 512	4 834	8 965	6 160	5 326	2 346	2 703		32 975

TABLEAU 61 -BDS FPE 034



GRAPHIQUE 66

- 52 % des indemnités de résidence des titulaires est consommé par les 45-54 et 32 % par les 55-64 ans.

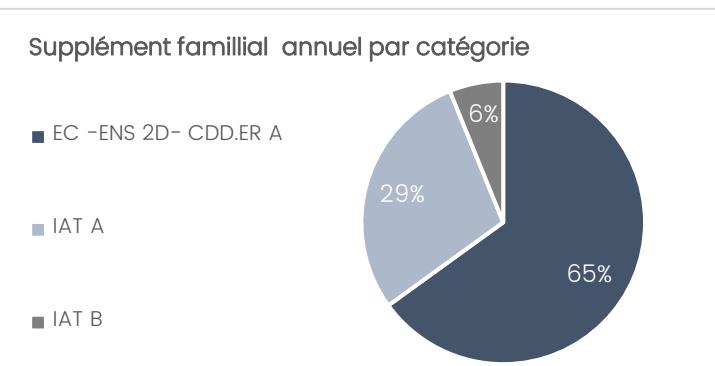
C. Répartition supplément familial

1. Répartition supplément familial par catégorie

		F	H	2024	2023
IAT	A	2 589 €	12 660 €	15 249 €	15 915 €
	A	6 204 €	554 €	6 758 €	9 414 €
	B	NC	1 440 €	1 440 €	980 €
	C	NC			21 €
Total 2023		8 793 €	14 654 €	23 447 €	26 330 €

TABLEAU 62 – BDS FPE 036

- 62 % du supplément familial de traitement (SFT) est perçu par des hommes et 38 % par des femmes.
- 65 % du supplément familial de traitement (SFT) est perçu par des EC-ENS 2D et 35 % par des IAT chez qui 82 % des bénéficiaires sont des catégories A.



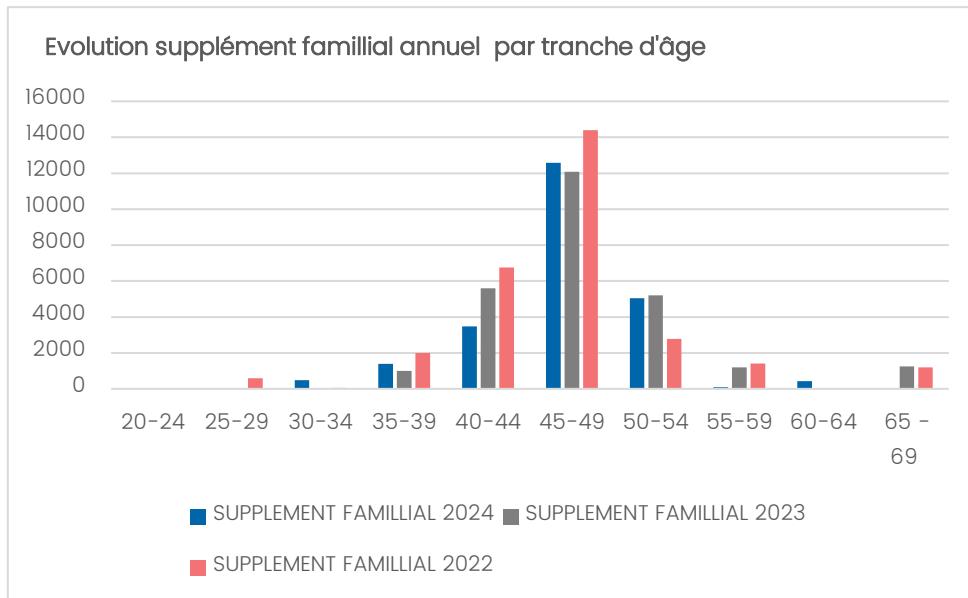
GRAPHIQUE 67



2. Répartition supplément familial par tranche d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAUX
SUPPLEMENT FAMILIAL 2024			480	1382	3 467	12 588	5 039	92	437		23 484
TAUX DE REPARTITION SF				2%	6%	15%	54%	21%	0%	2%	0%
SUPPLEMENT FAMILIAL 2023	-	-	27	1 000	5 597	12 075	5 195	1 195	-	1 240	26 330
SUPPLEMENT FAMILIAL 2022	-	595	55	2 003	6 749	14 405	2 772	1 404	-	1 200	29 183

TABLEAU 63 -BDS FPE 036



GRAPHIQUE 68

- 54 % du supplément familial de traitement (SFT) des titulaires est consommé par les 45-49 ans (46 % en 2023).

D. Rémunération accessoire des IAT par montant annuel et nombre de bénéficiaires



1. Répartition rémunération accessoire des IAT par montant annuel et nombre de bénéficiaires (au 31/12/2024)

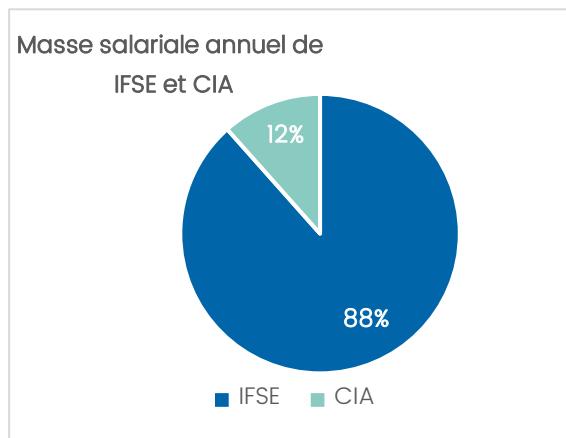
TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		MONTANT TOTAL 2024
	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2024	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANT 2024	
IFSE	29	177 905	16	127 287	305 192
CIA	29	22 989	16	16 938	39 927
TOTAL		200 894		144 225	345 119

TABLEAU 64 -BDS FPE 036

- Entre 2024 et 2023 nous constatons une hausse du montant annuel de 13 % de l'IFSE et de 18 % du CIA. Cette augmentation s'explique par la nouvelle politique indemnitaire qui a été mise en place en novembre 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.
- Les femmes représentent 64 % des bénéficiaires de primes.
- 58 % du montant des primes sont reçus par les femmes.

Pour rappel : Extension en 2022 du RIFSEEP à la filière ITRF. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il est constitué de 2 indemnités :

- L'IFSE qui constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs, au sein de l'ENSCM. Elle a regroupé la prime de participation à la recherche et la prime informatique.*
- Le CIA Complément indemnitaire annuel permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.*



GRAPHIQUE 69

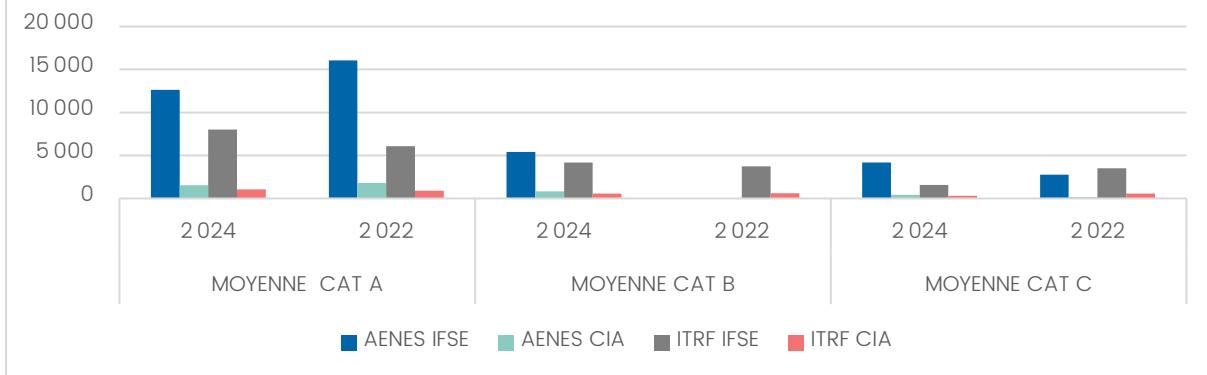
2. Répartition de la rémunération accessoire des IAT par montant moyen annuel, filière et catégorie

		Moyenne A		Moyenne B		Moyenne C	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
AENES	IFSE	12 623	14 124	5 390	4 152	4 197	2 748
	CIA	1541	1868	825	800	430	336
ITRF	IFSE	7 996	6 631	4 191	4 247	1 562	2 877
	CIA	1 052	769	554	797	325	NC

TABLEAU 65 -BDS FPE 036



Moyenne annuelle des primes par catégorie



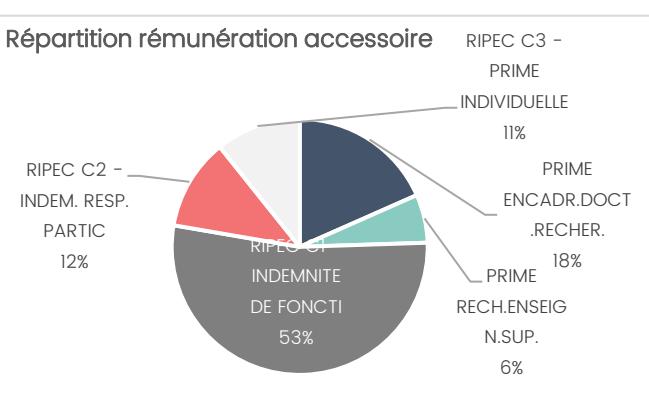
GRAPHIQUE 70

E. Rémunération accessoire des enseignants et enseignants-chercheurs par montant annuel et nombre de bénéficiaires

1. Répartition rémunération accessoire des ENS-EC par montant annuel et nombre de bénéficiaires

Type d'indemnités	Femme	Homme	2024		2023	
	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Prime encadr.doct.recher.	1	7	8	32 153	12	42 770
Prime rech.enseign.sup.	3	2	5	15 714	5	14 211
RIPEC C1 - indemnité de foncti	11	25	36	143 242	37	123 887
RIPEC C2 - indem. Resp. Partic	4	9	13	35 214	10	26 913
RIPEC C3 - prime individuelle	6	6	12	44 985	8	24 986
Total				271 308		232 767

TABLEAU 66-BDS FPE 036



GRAPHIQUE 71

- En 2024 nous notons une augmentation de 17 % (20 % en 2023) du montant annuel des primes des enseignants-chercheurs et des enseignants soit 38 542 € (38 994 € en 2023) Cette augmentation s'explique principalement par l'augmentation de la RIPEC C1 prévue par la LPR.
- La prime des enseignants du second degré a été revalorisée en 2024 de 232 € à 262 €.

Pour rappel : En mai 2022 la prime recherche enseignement supérieur d'un montant mensuel de 153€ pour les professeurs d'université et 196 € pour les maîtres de conférences a été transformée en une indemnité RIPEC C1, indemnité liée au grade.

RIPEC C2 : indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières.

Des groupes de niveau de fonctions et de responsabilités (plafond) sont fixés par le directeur conformément aux principes de répartition de primes définis par le CA et aux lignes directrices de gestion établissement.

- Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante (plafond ministériel 18000€)
- Responsabilités supérieures (plafond ministériel 12000€)
- Responsabilités particulières ou missions temporaires (plafond ministériel 6000€)

La composante fonctionnelle (C2) remplace certaines activités du référentiel enseignement.

RIPEC C3 : prime individuelle qui remplace la PEDR. Toutes les PEDR attribuées avant le 01/01/2022 continuent sur leur durée. Il s'agit d'une prime liée à l'engagement professionnel et attribuée au titre de l'investissement pédagogique, des activités scientifiques ou des tâches d'intérêt général. Elle est attribuée pour 3 ans.

2. Répartition rémunération accessoire des ENS – EC par montant moyen annuel, filière et catégorie

TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		2024		2023	
	NOMBRE D'AGENT CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT FEMME	NOMBRE D'AGENT CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT HOMME	NOMBRE D'AGENT CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT	NOMBRE D'AGENT CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
PR	PRIME ENCADR.DOCT.RECHER		6	3 798	6	3 798	9	3 904
	RIPEC C1 – INDEMNITE DE FONCTI	4	2 713	11	3 753	15	3 476	14
	RIPEC C2 – INDEM. RESP. PARTIC	3	22 85	6	3 351	9	3 350	7
	RIPEC C3 – PRIME INDIVIDUELLE	4	3 229	3	3 750	7	2 916	3
MCF	PRIME ENCADR.DOCT.RECHER	1	NC	1	NC	2	NC	3
	RIPEC C1 – INDEMNITE DE FONCTI	9	3 983	14	3 983	23	3 961	23
	RIPEC C2 – INDEM. RESP. PARTIC	3	1 223	3	463	6	843	3
	RIPEC C3 – PRIME INDIVIDUELLE	4	4 267	3	2 500	7	3 509	5
ENS.2 DEGRE	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	3	3 142	2	3 142	5	3 143	5

TABLEAU 67 –BDS FPE 036



FOCUS RIPEC C3 A PARTIR DE 2022

		2024	2023	2022
Primes attribuées	Nb candidatures	7	12	11
	Dont femmes	0	3	6
	Dont MCF	5	10	9
	Activité scientifique	H	3	1
		F	0	1
	Investissement pédagogique	H	0	0
		F	0	1
	Travaux d'intérêt général	H	0	1
		F	0	1
	Ensemble des missions	H	1	0
		F	0	0
	TOTAL	4	4	4

TABLEAU 68 – H IND

- En 2024, 57 % d'attribution par rapport aux demandes (33 % en 2023).
- Sur les 3 années au total 12 agents perçoivent la C3 en 2024 dont 50 % de femmes.

5.5.6 Heures complémentaires (HC) EC et heures supplémentaires (HS) IAT

A. Répartition des HC et HS par nombre de bénéficiaires et montant annuel

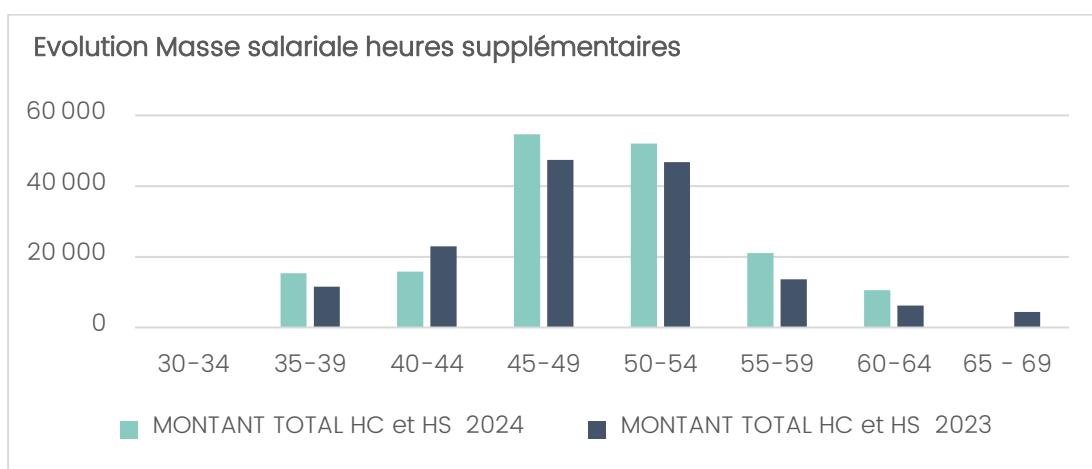
	Nombre d'agents	Montant annuel 2024	Nombre d'agents	Montant annuel 2023
Heures complémentaires- vacations d'enseignement	34	168 362 €	37	151 573 €
Heures supplémentaires - vacations administrative	8	1 254 €	7	1 365 €
Total 2024	42	169 616 €	44	152 938 €

TABLEAU 69 –BDS FPE 036

B. Répartition des heures supplémentaires par montant annuel par tranche d'âge

	20-24	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAL
HEURES SUPPLEMENTAIRES EC	-	-	15 384	15 723	54 422	51 330	20 975	10 529	-	168 362
HEURES COMPLEMENTAIRES IAT	182	-	-	124	204	670	73	-	-	1254
MONTANT TOTAL HC et HS 2024	182	-	15 384	15 847	54 626	52 000	21 048	10 529	-	169 616
MONTANT TOTAL HC et HS 2023	-	-	11 576	22 969	47 384	46 820	13 626	6 203	4 361	152 938

TABLEAU 70 -BDS FPE 036



GRAPHIQUE 72

- Nous constatons une hausse de 11 % du montant des heures complémentaires et une baisse de 8.17 % du montant des heures supplémentaires rémunérées par rapport à 2023.

5.6  NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉS : AGENT SUR EMPLOI PERMANENT ET NON PERMANENT PAR STATUT SUR L'ANNÉE ET AU 31/12/2024

		ETPT				ETP au 31/12/N			
		F	H	2024	2023	F	H	2024	2023
Emploi permanent	Titulaires	35,99	39,76	75,75	77,84	38,00	38,30	76,30	76,50
	Contractuels	5,92	5,43	11,34	12,31	5,13	6,00	11,13	9,00
Emploi non permanent	Contractuels	14,49	12,25	26,74	25,83	13,00	12,50	25,50	27,00
		56,40	57,44	113,84	115,98	56,13	56,80	112,93	112,50

TABLEAU 71 - BDS FPE 037- 041

- Nous constatons que le nombre d'ETPT en 2024 diminue par rapport à 2023 soit une baisse de presque 1 %.



5.7 NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES POUR LES AGENTS SUR EMPLOIS NON-PERMANENTS ET PERMANENTS PAR STATUT

		Femmes	Hommes	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Emploi permanent	Titulaires	452	487	939	940	1006
	Contractuels	77	69	146	162	193
Emploi non permanent	Contractuels	179	154	333	326	460
		708	710	1 418	1 428	1 659

TABLEAU 72 – BDS FPE 038 – 042

➲ Cette tendance à la baisse est en corrélation avec la baisse des ETPT en 2024.

5.8 INDICATEUR DE L'OUTIL DGAFF DESTINÉ À L'ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

5.8.1 Écart de rémunération des fonctionnaires (hors heures complémentaires)

Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identique	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	
2024	4 031 €	4 645 €	-615 €	-13,6%	-13,2%	-14 €	-539 €	-88 €	12 €	0,3%
2023	3 768 €	4 799 €	-1 030 €	-21,5%	-20,9%	-24 €	-1 009 €	14 €	-11 €	-0,2%
2022	3 689 €	4 624 €	-935 €	-20,2%	-19,4%	-36 €	-752 €	-75 €	-72 €	-1,6%

TABLEAU 73 – BDS FPE 039

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein (ETP) correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Les chiffres en négatif sont en faveur des hommes.

5.8.2 Écart de rémunération des contractuels

	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP
2024	2 230 €	2 452 €	16	18	-0,09%
2023	2 155 €	2 321 €	20	17	-7%

TABLEAU 74 – BDS FPE 039

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein (ETP) correspond à "la rémunération brute payée corrigée du temps travaillé.

Les chiffres en négatif sont en faveur des hommes.

5.8.3 Dix plus hautes rémunérations indiciaire brutes (hors rémunérations accessoires et heures supplémentaires)

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée
2024	3	7	3
2023	3	7	3

TABLEAU 75 – BDS FPE 039



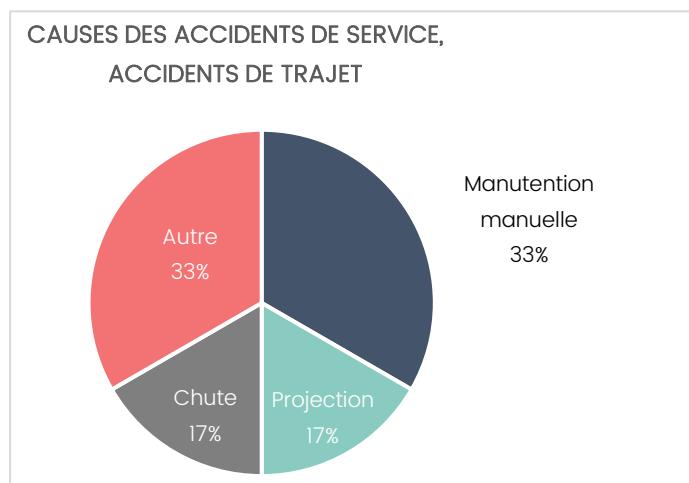
CHAPITRE 6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



6.1 RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES

	2024			Total 2023	Total 2022	Total 2021
	Homme	Femme	Total 2024			
Accidents de travail / service	2	4	6	5	3	2
Accidents de trajet	-	-	-	2	0	7
Maladies professionnelles	-	-	-	0	0	0

TABLEAU 76 – BDS FPE 043



GRAPHIQUE 73

- ➡ Les accidents de travail et de service en 2024 ont touché pour 66 % des catégories A et 33 % des catégories B.
- ➡ 100 % sont des accidents de travail /service. Aucun accident de trajet n'a été déclaré.
- ➡ 66 % des accidents concernent des femmes.

- ➡ Au 31/12/2024 l'ENSCM ne dénombre pas :
 - D'accident et de maladie ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (BDS FPE 045)
 - D'incapacité permanente par suite d'accident de service ; de trajet ou de maladie professionnelle. (BDS FPE 046).

6.2 DISPOSTIF DE SIGNALLEMENT DES PERSONNELS

6.2.1 Nombre de saisine du dispositif de signalement au cours de l'année

Motif signalement	2024		2023		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Violences sexuelles	-	-	-	-	-	-
Agissements sexistes	-	-	-	-	-	-
Harcèlement moral	-	-	-	-	1	-
Harcèlement sexuel	-	-	-	-	-	-
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	-	-	-	-	-	-
Diffamations	-	-	-	-	-	-
Outrages	-	-	-	-	-	-
Menaces	-	-	-	-	-	-
Injures	-	-	-	-	1	-
Actes d'intimidation	-	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-	1	-
	-	-	-	-	3	-

TABLEAU 77 -BDS FPE 047

6.2.2 Suites données aux saisines du dispositif de signalement 12 mois après le signalement

Types de suites données	2024		2023	
	Femme	Femme	Femme	Homme
Accueil	-	-	-	-
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels	-	-	1	-
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	-	-	-	-
Mesures de mise à l'abri de la victime	-	-	-	-
Mise en place d'une enquête	-	-	-	-
Sanctions prises	-	-	-	-
Usage du droit de réponse ou de rectification	-	-	-	-
Signalement article 40 code de procédure pénale	-	-	-	-
Signalement plateforme PHAROS	-	-	-	-
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	-	-	-	-
Autres mesures	0	0	1	0

TABLEAU 78 -BDS FPE 048

- Nous constatons que le dispositif de signalement n'est plus utilisé depuis 2022.



6.2.3 Nombre d'actes de violence et de victimes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés dans l'année par les dispositifs de signalement

Type d'acte	Nombre d'actes	2024		2023		2022	
		Nombre de victimes					
VIOLENCE	-	-	-	-	-	-	-
DISCRIMINATION	-	-	-	-	-	-	-
HARCÈLEMENT MORAL	-	-	-	-	-	1	-
HARCÈLEMENT SEXUEL	-	-	-	-	-	-	-
AGISSEMENT SEXISTE	-	-	-	-	-	-	-
	0	0	0	0	0	1	0

TABLEAU 79 – BDS FPE 049 / BDS FPE 050

- ➲ L'ENSCM n'enregistre aucune déclaration de VSS, discrimination ou harcèlement.

6.2.4 Nombre de signalements par type d'actes

Catégorie ou niveau	2024						Total 2023	2022						Total 2022	
	A		B		C			A		B		C			
Type d'acte	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		
Violence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Discrimination	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
Harcèlement moral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Harcèlement sexuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Agissement sexiste	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		

TABLEAU 80 – BDS FPE 051

- ➲ Depuis 2022, l'ENSCM n'enregistre plus de signalement.

6.2.5 Reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

- ➲ Il n'y a aucune faute imputable à l'employeur en 2024. (BDS FPE 052).

6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE

6.3.1 Mesures de protections fonctionnelles demandées et mise en œuvre

	Demandées			Mise en œuvre		
	F	H	Total	F	H	Total
NOMBRE DE MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE 2024	-	-	-	-	-	-
NOMBRE DE MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE 2023	-	-	-	-	-	-
NOMBRE DE MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE 2022	3	3	6	3	3	6

TABLEAU 81 -BDS FPE 053

➲ Depuis 2022, il n'y a aucune demande de protection fonctionnelle.

6.3.2 Sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

	2024		2023	
	Montant	Montant	Montant	Montant
Protection des agents victimes	0		1 120,00 €	
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	0		-	
Protection des ayants droit victimes	0		-	

TABLEAU 82 -BDS FPE 054

6.4 SUICIDE

L'ENSCM ne dénombre pas de suicide, ni de tentative de suicide au travail. (BDS FPE 055/056/057/058)

6.5 COMMISSIONS MÉDICALES

6.5.1 Temps partiel thérapeutique

TRANCHE D'ÂGE	2024		2023		2022	
	F	H	F	H	F	H
40 - 44 ans	-	1	-	-	-	-
45 - 49 ans	-	-	-	-	-	2
50 - 54 ans	1	-	1	-	1	-
55 - 59 ans	-	-	-	-	-	-
60 - 64 ans	-	-	-	-	-	-
65-69 ans	-	-	-	-	1	-
Plus de 70 ans	-	-	-	-	-	-
EFF. GLOBAL	1	1	1	-	2	2

TABLEAU 83 - BDS RSU III

➲ En 2024, 2 agents (1 en 2023) bénéficient d'un temps partiel thérapeutique. Ils se situent respectivement dans les tranches d'âges de 40-44 ans et 50-54 ans.



6.5.2 Reclassement, invalidité, inaptitude physique

- Aucun agent ne s'est vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année 2024, ni n'a fait de demande de reclassement. À ce jour; l'établissement n'est pas concerné par les indicateurs concernant (BDS RSU 112/113/114) :
 - La mise en disponibilité d'office pour raison de santé,
 - Le placement en retraite pour invalidité,
 - Le licenciement pour inaptitude physique.

6.6 ACTIONS DE PRÉVENTION

6.6.1 Inspection

Pour rappel, une inspection a été menée durant 3 jours par 2 inspecteurs en juillet 2022. Lors du CSAE du 23 novembre 2023 une présentation du suivi du rapport d'inspection santé et sécurité au travail et du DUERP a été présentée par le conseiller de prévention en présence de l'inspecteur santé sécurité au travail. Les recommandations du rapport d'Inspection de l'IGESR portent sur :

- 12 points à mettre en œuvre concernant le dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail
- 4 points concernant des vérifications techniques réglementaires
- Des consignes à mettre en œuvre pour réduire les risques liés à : l'utilisation d'un équipement (évaporateur rotatif) et la conservation d'agents chimiques dangereux dans des réfrigérateurs.

Dans le rapport, les inspecteurs invitaient l'établissement à profiter de la mise en place du CSAE pour repenser le fonctionnement du dialogue social. Dans ce cadre, l'ENSCM a mis en place en 2023 une formation de 3 jours à l'attention des élus du CSAE et d'un personnel des ressources humaines dont les objectifs étaient de :

- Maîtriser les rôles, missions et moyens du CSA/CST/CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Repérer les risques et s'approprier les méthodes et outils pour jouer son rôle de préventeur.
- Être un acteur proactif de la santé et de la sécurité au travail et contribuer à la politique de prévention.

A. Recours à l'inspection du travail (BDS RSU 116)

En 2024, l'ENSCM n'a eu aucun recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (risque grave ou désaccord sérieux et persistant).

B. Visite de contrôle réalisée et rapport d'inspection transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année

	2024	2023	2022
Nombre de visites de contrôle réalisées par l'ISST	0	0	1
Nombre de rapports d'inspection transmis par l'ISST	0	0	1
Nombre de réponses de l'administration aux rapports transmis par l'ISST	0	0	1

TABLEAU 84 – BDS RSU 118/120/121

6.6.2 Formation santé sécurité au travail

	2024	2023	2022
Nombre d'agents Formés à la Santé et Sécurité au Travail (FSST)	3	11	10
Nombres de FSST organisés suite à des événements graves	0	-	-

TABLEAU 85 – BDS RSU 122/123

6.6.3 Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

A. Services et agents concernés

	2024
Nombre de services	1
Nombre d'agents concernés	94
Dont ayant un DUERP mis à jour annuellement	1
Dont intégrant un volet risques psychosociaux (RPS)	1
Nombre de services n'ayant pas de DUERP	0
Nombre d'agents n'ayant pas de DUERP	0

TABLEAU 86 –BDS RSU 124



B. Programme annuel de prévention de l'année précédente

	2023	2022
Taux de réalisation du programme annuel de prévention	50%	29%

TABLEAU 87 – BDS RSU 125

Les 50% représentent l'état d'avancement du programme annuel de prévention 2023. Pour les axes du tableau ci-dessous.

Programme annuel de prévention 2023					
AXE	ACTIONS	Conditions d'exécution	Porteurs de l'action	Coordination	Etat d'avancement au 31/12/2024
Pilotage de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	Renseigner le nouveau DUERP dans l'application EVRP	Avec le soutien du conseiller de prévention et d'un stagiaire en cursus HSE	AP/CP	CP	27%
	Communiquer et informer auprès de tous sur les dispositifs d'aide et d'accompagnements des personnels	- Psychologue du travail - Assistance sociale - Service de santé au travail - Dispositif de traitement des situations de harcèlement sexuel et de discriminations - Dispositif d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral	RH	DGS	90%
	Évaluation des RPS et mise en œuvre d'actions de prévention	- ANACT - CHSCT - Service de santé au travail / Psychologue - Mise en place d'un groupe de travail RPS - Prestataire extérieur	RH DGS CHSCT		50%
	Préparer à la gestion d'une situation exceptionnelle, gestion de crise (risques technologique, naturels, sûreté)	Rédaction des Plans Particuliers de Mise en Sûreté (PPMS) et mise en œuvre des premiers exercices de confinement	CP/PAT UM	PAT	50%
Prévention des risques professionnels particuliers	Modifier les réseaux rigides de compensation d'air générant des troubles aérauliques dans les salles de TP faisant apparaître des non conformités	Intervention d'un prestataire extérieur avec le soutien de la société de contrôle DANTEC DYNAMIC ou autre prestataire	CP/PAT	CP	100%
	Assurer une dynamique relative aux formations en santé sécurité au travail	Rédiger et mettre en œuvre un plan de formation H&S et son suivi	RH/CP	RH	30%
Prévention médicale	Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers : Risque chimique	Inviter les agents à compléter les fiches individuelles d'exposition à transmettre au service de médecine de prévention pour archivage	RH/CP		0%

6.6.4 Action de préventions

A. Troubles musculosquelettiques (TMS) (BDS RSU 127)

En 2024, comme en 2023 aucun service ni agent n'a été concerné par une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) - pour mémoire en 2021 un ergothérapeute était intervenu pour 2 agents.

B. Risques psychosociaux (RPS) (BDS RSU 128)

Pour rappel, fin 2022 l'établissement a reçu des signalements du médecin de prévention alertant l'ENSCM sur un risque psychosocial majeur de 4 agents. Dans ce cadre une démarche d'évaluation RPS réalisée par le Cabinet Égalité a été lancée fin 2023 et a été présenté aux membres du CSAE le 13 mars 2024.

En 2024 un signalement de la médecine du travail a été remonté.

	2024		2023	
	Nombre de service	Nombre d'agent	Nombre de service	Nombre d'agent
Ayant mis en place une démarche RPS dans l'année 2024	0	0	1	120
Dont acceptées et mise en œuvre par l'administration	0	0	1	120
Dont acceptées et non mise en œuvre par l'administration	0	0	0	0
Dont non encore acceptées	0	0	0	0
Dont refusée par l'administration	0	0	0	0
Pour lesquelles l'information n'est pas d'available	0	0	0	0

TABLEAU 88 – BDS RSU 128

6.6.5 Usure (BDS RSU 129/130)

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle). En 2024, aucun agent n'a signalé être soumis à ces conditions de travail.

6.7 MÉDECINE DE PRÉVENTION

6.7.1 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre (BDS RSU 133)

La convention d'association de l'Université de Montpellier (UM) et de l'ENSCM relative aux modalités de gestion des ressources humaines et de l'accompagnement des personnels intègre un article 7 relatif à la médecine de prévention des personnels, l'hygiène et les conditions de travail. Cette convention court jusqu'au 31/12/2028. Elle organise la surveillance médicale préventive des personnels (de l'ENSCM par le service commun de médecine de prévention et de promotion de la santé (SCMPPS) de l'UM).



6.7.2 Suivi médical réalisé sur l'année universitaire 2023-2024

En 2024-2025 l'administration a demandé à la médecine de travail 68 visites médicales.

8 agents ont demandé une visite médicale.

Aucune visite sur site n'a été réalisée par le médecin de travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.

Surveillance médicale particulière			
	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Nombre d'agent théoriquement concernés	68	89	82
Nombre d'agent ayant bénéficié d'une visite	31	57	73

TABLEAU 89 – BDS RSU 134

- En 2024, le nombre d'agent ayant bénéficié d'une visite est de 45 % (64 % en 2023).

CHAPITRE 7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 ORGANISATION ET CYCLES DU TRAVAIL DU PERSONNEL IAT

7.1.1 Organisation du temps de travail et des droits à congés annuels des personnels IAT¹⁸

Les personnels recrutés pour assurer des activités de recherche – post doctorants et contractuels IAT dont le contrat mentionne une activité recherche – ne sont pas assujettis aux dispositions d'organisation du temps de travail de l'ENSCM.

Le temps de travail annuel des agents à temps partiel ou à temps incomplet, est calculé au prorata de leur quotité de service.

Le droit à congés annuels des agents recrutés en cours d'année ou n'ayant pas travaillé l'année entière est calculé au prorata de la durée des services accomplis.

Lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier.

En début d'année universitaire, le responsable hiérarchique établit les emplois du temps des personnels placés sous sa responsabilité en tenant compte de l'activité de l'établissement, des spécificités et contraintes du service dont il a la charge, des voeux des agents. Le directeur arrête définitivement les emplois du temps annuels des agents dans la première quinzaine du mois de septembre.

Les congés annuels sont calculés sur la base de 45 jours mentionnés dans la circulaire DPATE n° 2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de services des personnels IAT exerçant dans les services déconcentrés et établissements relevant du MESR. Pour un agent à temps complet, le nombre de jours d'ARTT varie en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées.

Les congés annuels et les ARTT doivent être pris dans la période de référence (du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1). Ils peuvent, toutefois, être reportés dans la limite de dix jours à prendre avant le 1^{er} janvier de l'année suivante.

7.1.2 Organisation des cycles de travail des personnels IAT

En fonction des variations de l'activité du service et selon les fonctions occupées, le cycle hebdomadaire de travail peut comprendre des semaines d'amplitude variable. Les modalités d'organisation du cycle et les horaires applicables aux semaines le composant font obligatoirement l'objet d'une concertation avec les personnels en début d'année universitaire. Ils sont arrêtés sous la forme d'un calendrier prévisionnel annuel qui leur est communiqué et qui ne sera pas modifié, sauf en cas de travaux ou de charges imprévisibles. La durée de travail hebdomadaire, définie à l'intérieur du cycle, ne peut être inférieure à 35 heures ni supérieure à 42 heures.

Les pics d'activité correspondent aux semaines de travail atteignant le maximum de l'amplitude hebdomadaire autorisé (42 heures) dans la limite de douze semaines par an sous réserve qu'elles correspondent à une charge de travail clairement identifiée.

¹⁸ *Les règles de gestion* des conditions de travail sont gérées par la décision collective RH n°15-011 du 16 octobre 2015.



A. Cycle de travail par catégorie

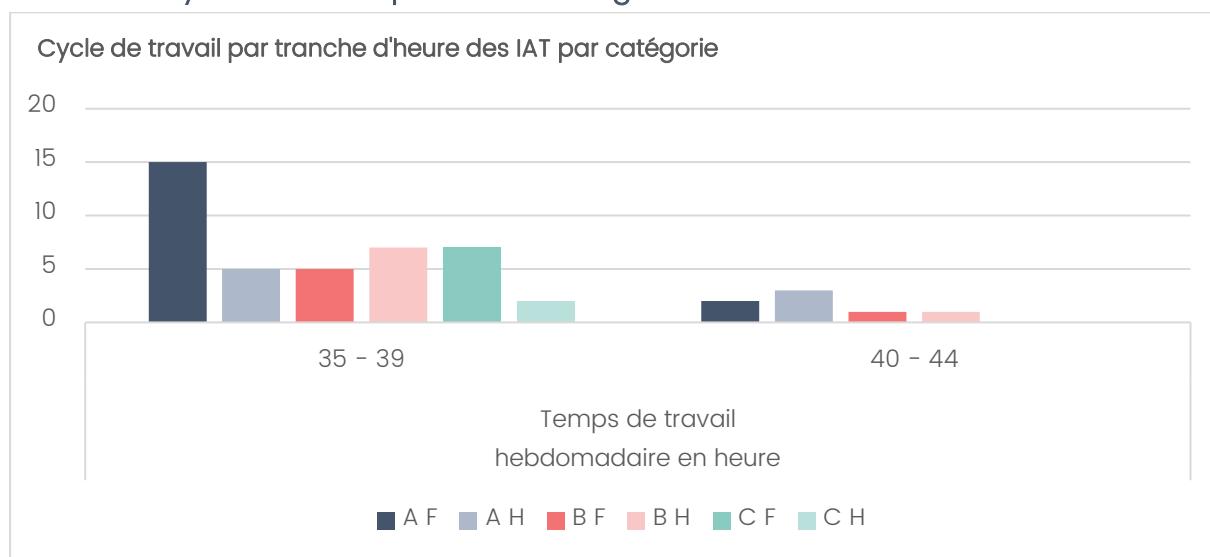
		A		B		C		Total 2024	Total 2023**	Total 2022*
		F	H	F	H	F	H			
Temps de travail hebdomadaire en heure	35 - 39	15	5	5	7	7	2	41	40	31
	40 - 44	2	3	1	1	0	0	7	6	4
		17	8	6	8	7	2	48	46	35

TABLEAU 90-BDS RSU 140

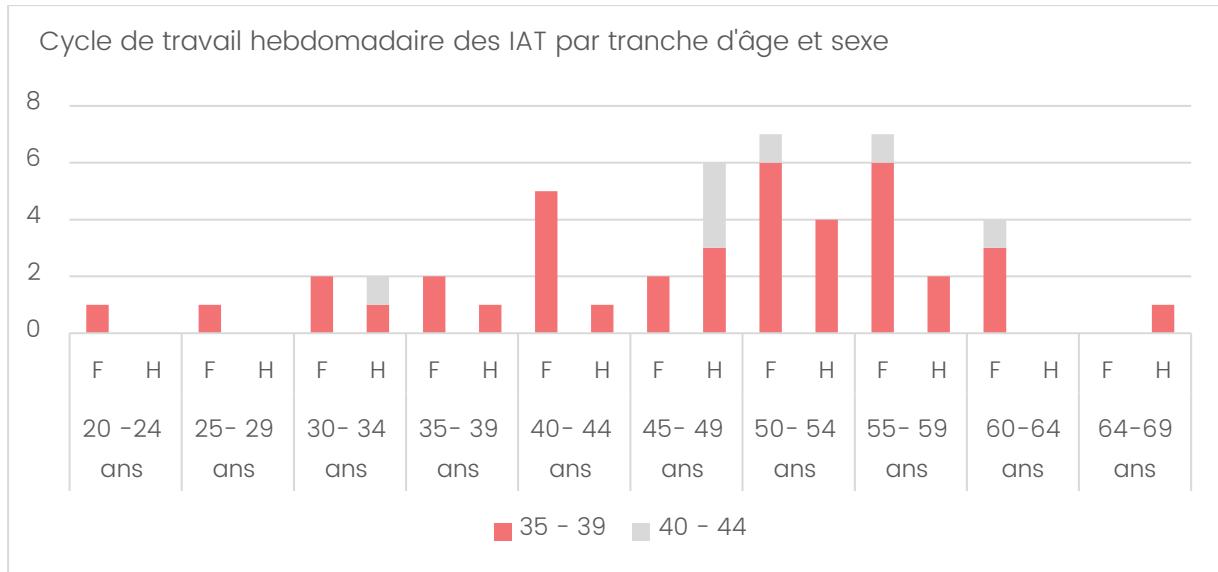
** Indicateur calculé avec taux de réponse de 92 % sur les 50 effectifs IAT présent au 31/12/2023.

*Indicateur calculé avec taux de réponse de 65 % sur les 54 effectifs IAT présent au 31/12/2022.

B. Cycle de travail par tranche d'âge



GRAPHIQUE 74



GRAPHIQUE 75

- 85 % des agents IAT ont un cycle de travail hebdomadaire compris entre 35 et 39 heures. Ce cycle 35-39h concerne toutes les tranches d'âges.
 - 49 % de catégorie A
 - 29 % de catégorie B
 - 22 % de catégorie C
- 15 % sont sur des cycles de 40 à 44 heures dont 12 % de catégorie A et 5 % de catégorie B.

7.1.3 Annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

- En 2024, 2 agents IAT de catégorie A et B ont bénéficié de l'annualisation du temps de travail dans le cadre d'un congé paternité et maternité. (BDS RSU 141).

7.1.4 Agents couverts par une charte du temps¹⁹

Seuls les IAT décomptent leur temps de travail, sur l'outil fourni via l'organisation du temps de travail.

¹⁹ **Charte du temps de travail**: il convient d'entendre application d'une circulaire relative au temps de travail débattue en CSAE et approuvée en CA ne concernant que les IAT titulaires et non titulaires.



	Homme	Femme	Effectif au 31/12/2024	Effectif au 31/12/2023	Effectif au 31/12/2022
IAT titulaire	13	23	36	38	40
IAT non titulaire	5	7	12	12	14
	18	30	48	50	54

TABLEAU 91 – BDS RSU 143

7.2 ASTREINTE

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

L'établissement ne dénombre aucun agent soumis à des astreintes. Dans ce cadre les indicateurs de 144 à 146 ne sont pas remontés par l'établissement ([BDS RSU 144 à 146](#)).

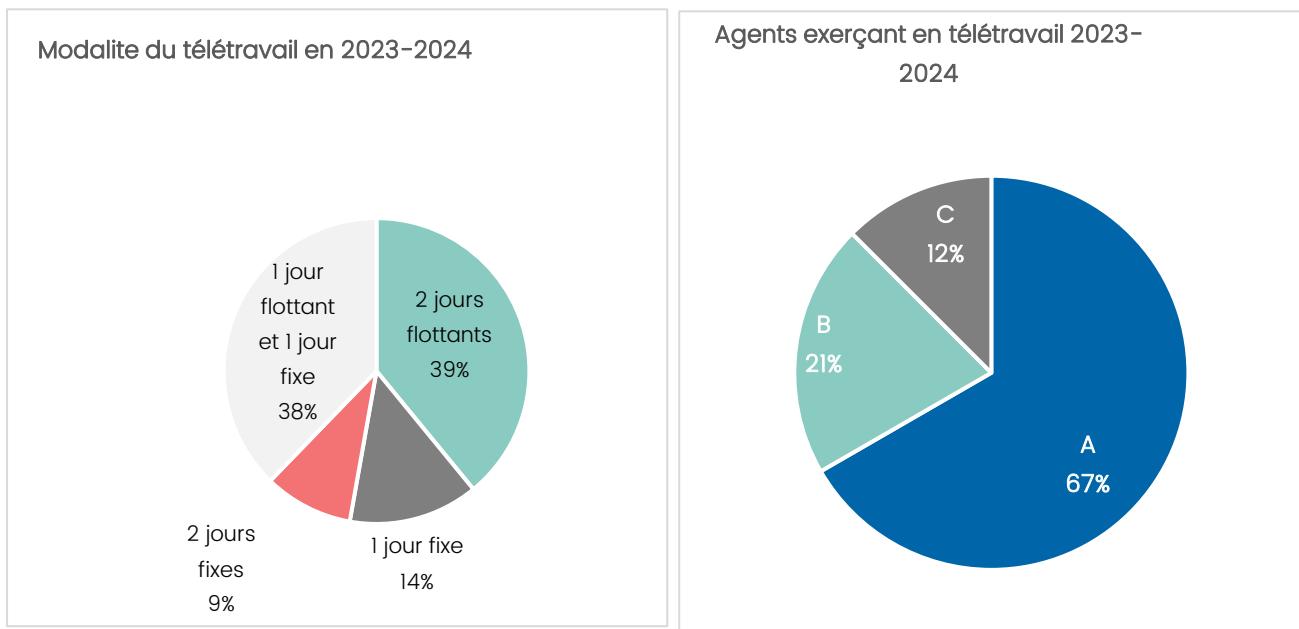
7.3 TÉLÉTRAVAIL

			Effectifs 2024								Total par catégorie	Total par nombre de jour 2024	Total par nombre de jour 2023	Total par nombre de jour 2022					
			25 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans									
1 jours	A	F							1		1	4	6	7					
		H									0								
	B	F									2	3	1	18					
		H		1		1					1								
	C	F									0	0	2	2					
		H									0								
2 jours	A	F	2	3		4	2				11	15	20	21	18				
		H			4						4								
	B	F		1							1	2	2	2					
		H		1							1								
	C	F			1	1	1				3	3	27	26					
		H			5	5	5	4	2	0	24								

TABLEAU 92 – BDS RSU 147

Pour rappel : Lors de sa séance du 30 novembre 2017, le comité technique de l'ENSCM a émis un avis favorable sur les modalités et conditions de mise en œuvre du télétravail par l'établissement, en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application de ce décret au ministère de l'enseignement supérieur.

- Le télétravail en 2023-2024 repose sur des jours fixes et/ou des jours flottants, déterminés avec le supérieur hiérarchique en fonction des besoins du service. Au maximum deux jours fixes et/ou flottants sont accordés en télétravail par semaine.



GRAPHIQUE 76

GRAPHIQUE 77

Au 31/12/2024

- 50% (54 % en 2023) des effectifs IAT exercent en 2024 leurs fonctions dans le cadre du télétravail dont : 67 % de catégorie A, 21 % de catégorie B et 12 % de catégorie C.
- 86% (78% en 2023) des agents exercent leur télétravail sur 2 jours par semaine.
- Le Télétravail concerne 75 % (67 % en 2023) de femmes.

Lors de la campagne annuelle 2023-2024, les 27 de demandes formulées par les agents ont toutes été acceptées par la direction. (**BDS RSU 148**).

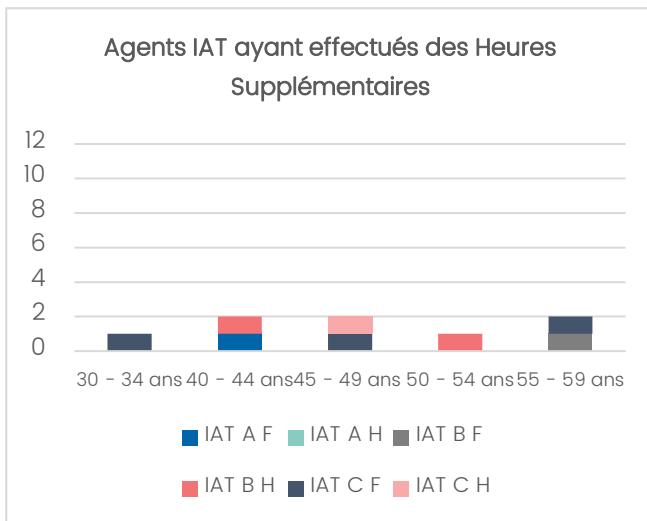


7.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES²⁰ & HEURES COMPLEMENTAIRES²¹

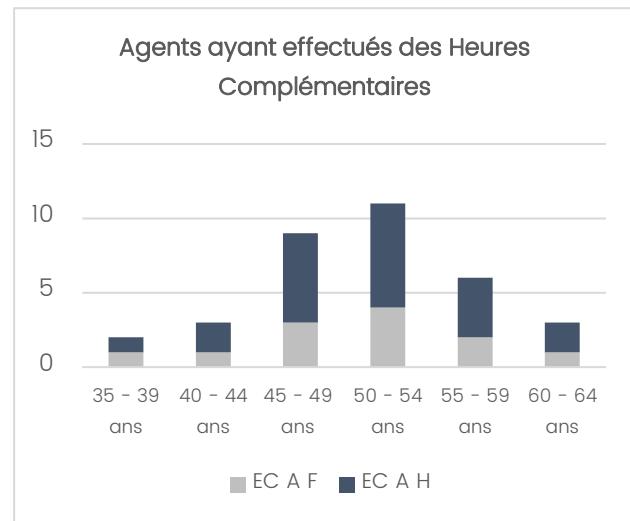
7.4.1 Agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des Heures Supplémentaires (HS) et Heures Complémentaires (HC) au cours de l'année

		30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65 - 69 ans	TOTAL 2024		TOTAL 2023	TOTAL 2022	
HS IAT	A	F	-	-	1	-	-	-	-	1	1	8		
		H	-	-	-	-	-	-	-	-				
	B	F	-	-	-	-	-	1	-	-	1			
		H	-	-	1	-	1	-	-	-	2			
	C	F	1	-	-	1	-	1	-	-	3			
		H	-	-	-	1	-	-	-	-	1			
HC EC	A	F	-	1	1	3	4	2	1	-	12	34		
		H	-	1	2	6	7	4	2	-	22			
Total 2024		1	2	5	11	12	8	3	-	42	42	42	41	
													44	

TABLEAU 93 – BDS RSU 151



GRAPHIQUE 79



GRAPHIQUE 78 B

²⁰ **Heures supplémentaires (HS)** : Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent IAT à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en deçà d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

²¹ **Heures complémentaires (HC)** sont les heures de cours assurées par les universitaires au-delà de leur service statutaire⁹² heures

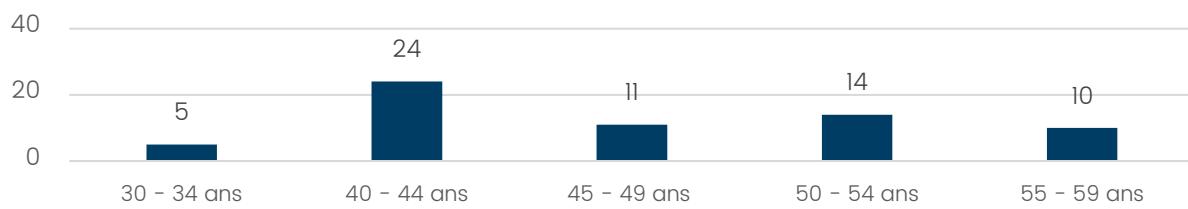
- 16 % de personnels IAT ont effectué des heures supplémentaires.
- 79 % des enseignants-chercheurs, enseignants et ATER ont réalisé des heures complémentaires.

7.4.2 Heures supplémentaires et Heures complémentaires effectuées au cours de l'année

		30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65 - 69 ans	TOTAL 2024		2024	2023	
HS IAT	A	F			8					8		8		
		H								0				
	B	F					5			5		35		
		H		16		14				30			110	
	C	F	5			5		5		15		21		
		H			6					6				
	HC EC	F	205	219	259	610	80	167		1539		3255		
		H	149	142	791	68	490	75		1715			3382	
Total 2024		5	354	386	1060	692	580	242	0	3319	3319	3319	3492	
Total 2023		0	266	561	1092	1118	313	142	0					

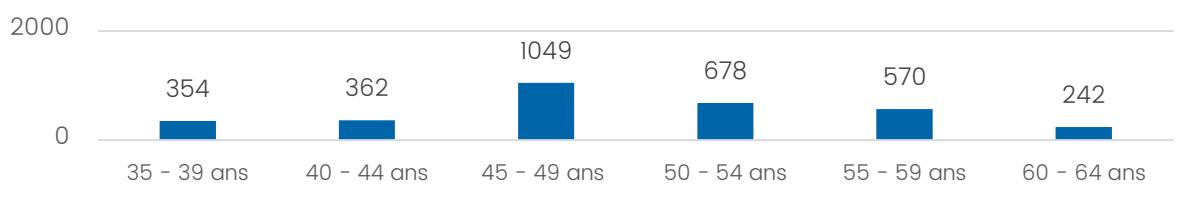
TABLEAU 94 – BDS RSU 152

Nombre d'heures supplémentaires des IAT



GRAPHIQUE 81

Nombres d'heures complémentaires des enseignants, enseignants-chercheurs et ATER



GRAPHIQUE 80B



En 2024, nous constatons, par rapport à 2023, une réduction de :

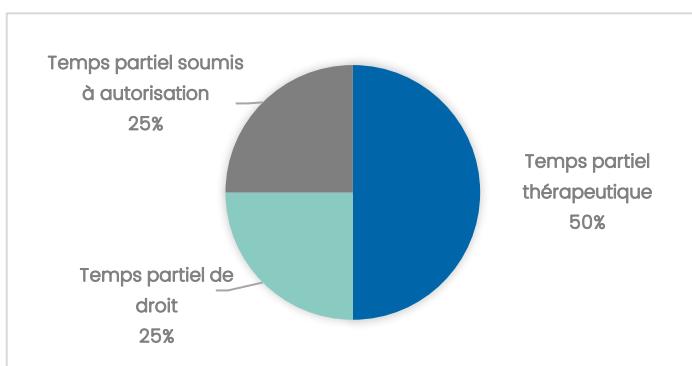
- 42 % du nombre d'heures supplémentaires effectuées par des personnels IAT,
- 4 % du nombre d'heures complémentaires effectuées par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER.

7.5 TEMPS COMPLET /TEMPS PARTIEL AU 31/12/2024

7.5.1 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet

	2024		2023		2022	
	H	F	H	F	H	F
Temps plein	57	54	59	53	62	60
Temps partiel	2	2	0	3	1	2

TABLEAU 95 – BDS RSU 153



7.5.2



Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

				inf à 30 ans			30 à 39 ans		40 à 49 ans		50 à 59 ans		sup à 60 ans		2024		2023		
				15-19 ans	20-24 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans	45 ans	50 ans	55 ans	60 ans	65-69 ans	Plus de 70 ans				
Présentées	A	F									1					1	2	4	4
		H									1					1			
	B	F									1					-	1		
		H									1					1			
	C	F									1					1		4	4
		H									1					-	1		
Acceptées	A	F									1					1	2	4	4
		H									1					1			
	B	F									1					-	1		
		H									1					1			
	C	F									1					1	1	4	4
		H									1					-	1		
Nombre de modifications de quotité acceptées	A	F									1					1	2	4	1
		H									1					1			
	B	F									1					-	1		
		H									1					1			
	C	F									1					1	1	4	1
		H									1					-	1		
Nombre de retours au temps plein acceptés	A	F														-	-	2	1
		H														-	-		
	B	F														-	1		
		H														1			
	C	F														1	1	1	1
		H														-	1		
CREATION REPRISE D'UNE ENTREPRISE	A	F														-	1	1	0
		H														1			
	B	F														-	-		
		H														-	-		
	C	F														-	-		
		H														-	-		
		TOTAL	-	-	-	-	-	-	3	5	3	4	-	-	-	15	15	15	

TABLEAU 96 – BDS RSU 154

- En 2024, 4 demandes liées au temps partiel au cours de l'année ont été présentées et acceptées dont 2 demandes de modification de quotité conduisant au retour au temps plein.
- Une demande a été formulée pour la création d'une entreprise.



7.6 CONGES ANNUELS, RTT

7.6.1 Jours de congés pris, non pris et non versés au CET

	A		B		C		Total jours de congés 2024	Total jours de congés 2023	Total jours de congés 2022
	F	H	F	H	F	H			
Pris au cours de l'année	850	375	187	366	168	52	1998	1928	1378
Non pris et non versé au cet*	1,5	8					9,50	30	185
	852	383	187	366	168	52	2008	1958	1562

TABLEAU 97 – BDS RSU 155

*Les congés non pris et non versés au CET peuvent être reportés sur l'année universitaire suivante sous la limite de 10 jours.

7.6.2 Autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple jours fériés locaux)

	Nombre de jour accordé	Jour	Motif
2024	1 jour	Vendredi 10 mai 2024	Jour du directeur
2023	1 jour	Vendredi 19 mai 2023	Jour du directeur

TABLEAU 98 – BDS RSU 156

7.7 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

7.7.1 Comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre par tranche d'âge et catégorie, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année

			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65- 69 ans	2024		2023	2022	
CET	A	F		1	3		3	2	3		12	20	13	11	
		H				5	1	1		1	8		10	9	
	B	F						2			3		5	6	
		H	1		1		2				4		4	3	
	C	F				1		1			2		1	2	
		H									-	2	-	2	
TOTAL CET 2024			1	1	4	6	6	6	3	1	29	29	33	33	
TOTAL CET 2023			2	2	6	6	8	6	1	2					
TOTAL CET 2022			2	2	9	8	5	4	1	2					
Dont CET ouvert en N	A	F									-	-	-	1	
		H									-		-	-	
	B	F									-		-	-	
		H				1					1		-	-	
	C	F									-		-	-	
		H									-		-	-	
TOTAL DONT CET OUVERT EN 2024			-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	1	
TOTAL DONT CET OUVERT EN 2023			-	-	-	-	-	-	-	-					
TOTAL DONT CET OUVERT EN 2022			-	-	1	-	-	-	-	-					

TABLEAU 99 – BDS RSU 159

- 29 agents ont un CET (33 en 2023) dont une nouvelle demande d'ouverture en 2024
- 69% de catégorie A, 24 % de catégorie B et 7 % de catégorie C.
- 62% des agents ayant ouvert un CET sont dans les tranches d'âges de 45 à 59 ans.

7.7.2 Agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année

			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	2024		2023	2022
A	F				2	2	3			9		7	10	
	H			1	3	2	1		1	7	16	7	6	
B	F								1	1		4	4	
	H	1		1		2				4	5	3	2	
C	F									-		0	1	
	H									-		0	1	
Total 2024		1	-	2	3	6	3	3	1	21	21	21	24	
Total 2023		2	-	5	3	4	4	1	2	21				
Total 2022		2	2	5	5	3	3	1	3	24				

TABLEAU 100 – BDS RSU 160

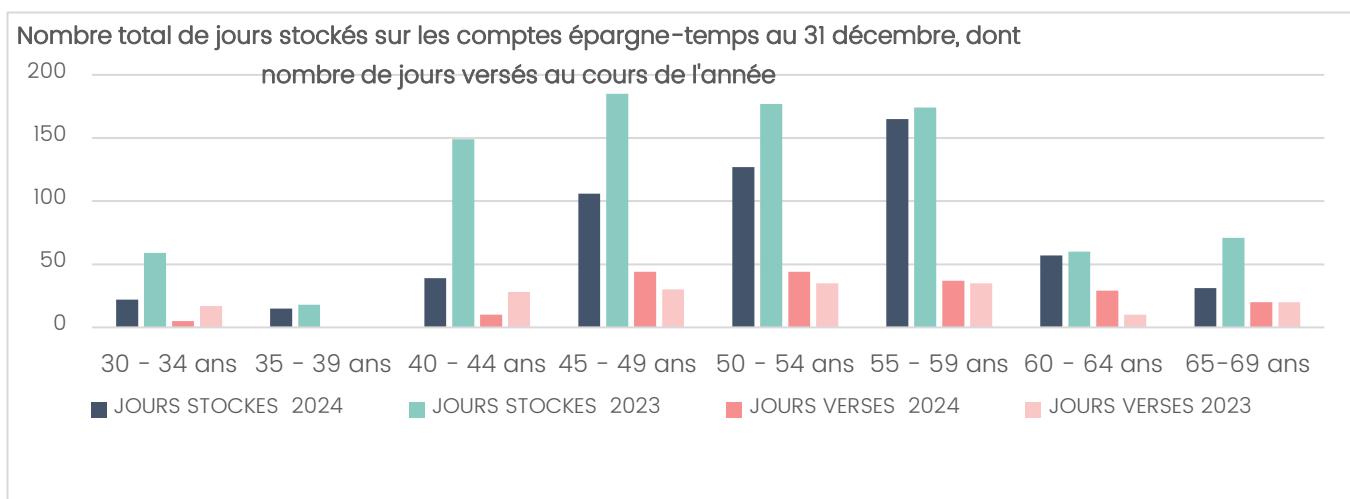
- En 2024, 21 agents ont déposé des jours sur leur CET (21 en 2023) dont 76 % de catégorie A et 23.8 % de catégorie B.



7.7.3  Jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	2024	2023	2022		
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre	A	F		15	19		65	63	57		219	424	355	325	
	H	22				97		55		31	205		273	270	
		F						41				41	123	146	161
	B	H			20		62				82	113	58		
		F				9		6			15	15	6	27	
	C	H									-		0	45	
Total	JOURS STOCKES	2024	22	15	39	106	127	165	57	31	562	562	893	886	
Total	JOURS STOCKES	2023	59	18	149	185	177	174	60	71	893				
Total	JOURS STOCKES	2022	59	39	137	242	98	161	58	92	886				
Dont nombre de jours versés au cours de l'année	A	F					30	22	29		81	165	51	67	
	H	5				44		15		20	84		62	53	
		F									-	24	40	39	
	B	H			10		14				24		22	17	
		F									-	0	0	10	
	C	H									-		0	10	
Total	JOURS VERSES	2024	5	-	10	44	44	37	29	20	189	189	175	196	
Total	JOURS VERSES	2023	17	-	28	30	35	35	10	20	175				
Total	JOURS VERSES	2022	20	3	40	42	27	26	8	30	196				

TABLEAU 100 – BDS RSU 161



GRAPHIQUE 82

- En 2024, 562 jours sont stockés sur les comptes épargne temps (893 jours en 2023) dont 34 % (19.6 % en 2023) versés au cours de l'année.
- 75 % de jours sont stockés sur des comptes épargne temps de catégorie A, 22 % de catégorie B et 3 % de catégorie C.
- Le nombre de jours de CET stockés dans le CET a diminué de 37 % depuis 2022.

7.7.4 Jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

TYPE DE CONSUMMATION	CATEGORIE	SEXE	30 -	35 -	40 -	45 -	50 -	55 -	60 -	65 -	Plus de 70 ans	2024	2023	2022
			34 ans	39 ans	44 ans	49 ans	54 ans	59 ans	64 ans	69 ans				
CONGES		F									0	0	0	0
		H									0		4	0
	B	F									0	0	0	0
		H									0		0	0
	C	F									0	0	0	15
		H									0		0	0
TOTAL CONGES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	15
INDEMNISATION	A	F				10		85			95	180	42	54
		H				65	10		10		85		60	40
	B	F				10		49			59	84	40	40
		H	7	10		8					25		15	7
	C	F									0	0	0	6
		H									0		0	10
TOTAL INDEMNISATION			7	0	10	0	73	20	75	59	0	264	264	157
RETRAITE	A	F									0	0	0	0
		H									0		0	0
	B	F									0	0	0	0
		H									0		0	0
	C	F									0	0	0	0
		H									0		0	0
TOTAL RETRAITE			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 101 -BDS RSU 162

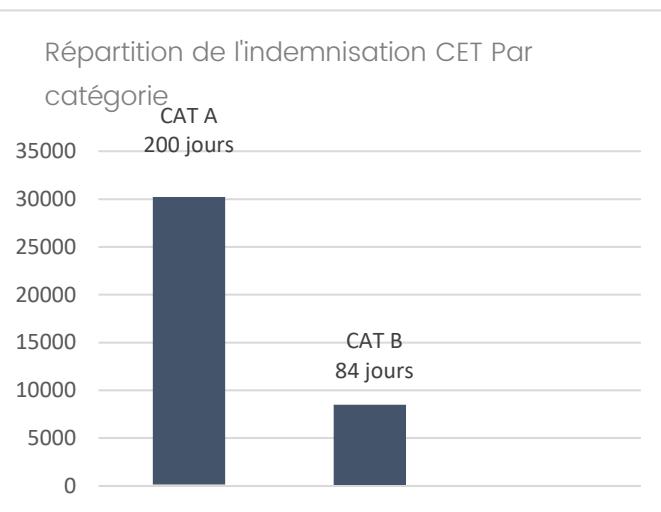
- En 2024, 264 jours versés au CET ont été indemnisés. 87 % des jours indemnisés ont bénéficié à des agents de catégories A et 13 % à des agents de catégories B. Aucun agent n'a consommé des jours CET en congés ou à l'occasion d'un départ à la retraite.



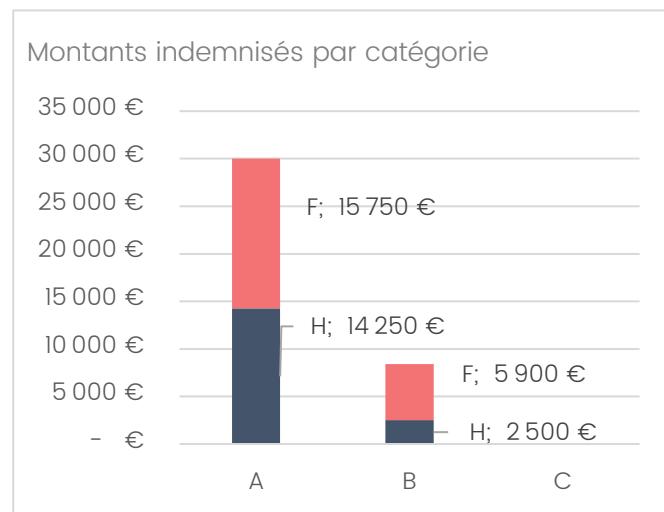
A. Indemnisation

	SEXE	NB AGENTS	NB JOURS INDEMNISES	MONTANT
CATEGORIE A	H	5	95	14 250 €
	F	4	105	15 750 €
	SOUS TOTAL 2024	9	200	30 000 €
	SOUS TOTAL 2023	11	102	15 300 €
CATEGORIE B	H	3	25	2 500 €
	F	2	59	5 900 €
	SOUS TOTAL 2024	5	84	8 400 €
	SOUS TOTAL 2023	6	55	5 500 €
CATEGORIE C	H	0	0	- €
	F	0	0	- €
	SOUS TOTAL 2024	0	0	- €
	SOUS TOTAL 2023	0	0	- €
TOTAL	2024	14	284	38 400 €
TOTAL	2023	17	157	20 800 €
TOTAL	2022	19	167	19 470 €

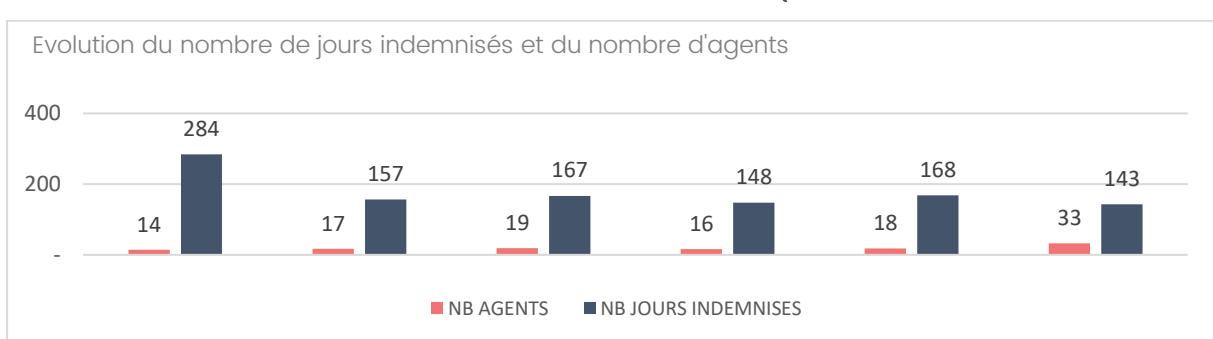
TABLEAU 102 - H IND



GRAPHIQUE 83



GRAPHIQUE 84



GRAPHIQUE 85

- Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel. Il est fixé sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :
 - Catégorie A : 150 €
 - Catégorie B : 100 €
 - Catégorie C : 83 €
- En 2024, le nombre moyen de jours indemnités par agent est de 19 contre 9.23 en 2023.
- Sur les 14 agents bénéficiant de l'indemnisation de jours de CET, 64 % sont des catégories A. En 2024, aucun agent de catégorie C n'a sollicité d'indemnisation.
- En 2024, le nombre de jours de congés indemnités a augmenté de 68 % (-6 % en 2023).

B. Congés

En 2024, aucun agent n'a sollicité de jours de Compte Épargne Temps (CET) pour ses congés. En 2023, 4 jours avaient été ainsi consommés.

7.8 ABSENCE DE TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

7.8.1 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et catégorie

	A		B		C		2024	2023	2022
	F	H	F	H	F	H			
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de	1						1	2	1
Congés enfants malade	5		2	1			8	6	7
Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences							-	-	-
Congé de formation syndicale	2						2	2	-
Congé accordé aux représentants du personnel au CSAE pour suivre une formation en matière 'hygiène et de sécurité							-	10	-
Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse							-	-	-
Congé des responsables bénévoles d'association							-	-	-
Congé de solidarité familiale							-	-	-
Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle							-	-	-
Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve							-	-	-
Congé de présence parentale							-	-	-
Congé de proche aidant							-	-	-
Congé sur Autorisation Spéciale d'Absence			2				2	2	-
TOTAL	8	-	-	4	1	-	13	22	8

TABLEAU 103 – BDS RSU 163

- 62 % des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année 2024 est un catégorie A (65 % en 2023), 69% sont des femmes (45 % en 2023). Par rapport à 2023 nous notons une réduction de 41% de ce type d'absence (+175 % en 2023 par rapport à 2022).



7.8.2 Nombre de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et catégorie

	A		B		C		2023	2023	2022
	F	H	F	H	F	H			
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	127						127	56	112
Congés enfants malade	8		8	1			17	16	36
Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences							-	-	-
Congé de formation syndicale	12						12	7	-
Congé accordé aux représentants du personnel au CSAE							-	50	-
Congé pour participer aux activités des organisations de							-	-	-
Congé des responsables bénévoles d'association							-	-	-
Congé de solidarité familiale							-	-	-
Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une							-	-	-
Congé pour accomplir une période d'activité dans la							-	-	-
Congé de présence parentale							-	-	-
Congé de proche aidant							-	-	-
Congé sur Autorisation Spéciale d'Absence			2				2	2	-
Total	147	-	-	10	1	-	158	131	148

TABLEAU 104 – BDS RSU 164

- Entre 2023 et 2024 malgré une réduction de 41 % du nombre d'agent ayant ce type d'absence nous constons une augmentation du nombre de jours de 21 %.
- Aucun congé d'une durée égale ou supérieure à six mois n'a débuté en 2024 ni pris fin en 2024 (BDS RSU 165-166).

7.8.3 Actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année.

- Aucune action n'a été menée en 2024 pour accompagner les agents partis en congé parental plus de six mois (BDS RSU 167).

7.9 ABSENCE DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE

	2024		2023		2022		2021	
	Agent	Jours d'absence						
Congé maladie ordinaire	24	610	27	560	35	760	14	379
Congé longue maladie CLM	2	230	1	307	1	71	2	681
Congé maladie de longue durée ALD	-		2	151	-	-	1	-
Congé grave maladie	-		-	-	-	-	-	-
Incompatibilité avec la reprise du	-		-	-	-	-	-	-
Total	26	840	30	1 018	36	831	17	1 060
Dont ayant donné lieu à un entretien	-	-	-	-				

TABLEAU 107 – BDS RSU 168/169

- En 2024, le nombre de personnel ayant bénéficié d'un congé maladie par rapport à 2023 a baissé de 13 % (- 16.66 % en 2023). Le nombre de jours total d'absence pour raison de santé a baissé de 17.49 % (+22 % en 2023).
- 73 % des journées d'absence concernent les maladies ordinaires (55 % en 2023).
- Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent est de 25.4 jours (20.74 jours en 2023).

7.9.1 Agent ayant eu une absence de travail pour raison de santé par catégorie

	A		B		C		2024	2023	2022
	F	H	F	H	F	H			
Congé maladie ordinaire (CMO)	8	5	2	3	6		24	27	35
Congé longue maladie (CLM)	1				1		2	1	1
Congé maladie de longue durée (ALD)							-	2	-
Congé grave maladie							-	-	-
Incompatibilité avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions							-	-	-
Total	9	5	2	3	7	-	26	30	36
Dont ayant donné lieu à un entretien réalisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 105 – BDS RSU 169

- Les absences pour raison de santé concernent des agents de catégorie A à 54 % (73 % en 2023).
- 69 % sont des femmes (60 % en 2023).



7.9.2

jours d'absence de travail pour raison de santé par catégorie

	A		B		C		2024	2023	2022
	F	H	F	H	F	H			
Congé maladie ordinaire (CMO)	175	111	21	55	89		451	560	760
Congé longue maladie (CLM)	40				199		239	307	71
Congé maladie de longue durée (ALD)							-	151	-
Congé grave maladie							-	-	-
Incompatible avec la reprise du travail ou pour							-	-	-
Total	215	111	21	55	288	-	690	1 018	831
Dont ayant donné lieu à un entretien réalisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 106 – BDS RSU 169

➲ Les agents de :

- Catégorie A représentent 47 % des jours d'absences pour raison de santé (80 % en 2023) dont 63 % des CMO et 17 % des CLM.
- Catégorie B représentent 11 % des jours d'absences pour raison de santé (11 % en 2023) dont 17 % des CMO.
- Catégorie C représentent 42 % des jours d'absences pour raison de santé (9 % en 2023) dont 20 % des CMO et 83 % des CLM.

7.10 JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ ET MONTANT TOTAL DES SOMMES BRUTES RETENUES : par âge et catégorie

		25 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65-69	Total	Total
Nombre de jour de carence	A	F	5	0			3		1		9
		H		1		2	1		1		5
	B	F			1			2			3
		H	2		2						4
	C	F	1			2		1			4
		H									0
Total			8	1	2	5	4	3	2	0	25
Montant total des sommes brutes retenues	A	F	300	63			361		116		839
		H		116		224	138		221		699
	B	F			58		68				126
		H	65		63						128
	C	F	123			392		55			570
		H									0
Total			488	178	63	674	499	123	337	0	2361
											3622

TABLEAU 107 – BDS RSU 170/171

- ➲ Un agent public en arrêt maladie, (fonctionnaire ou contractuel), ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré. Soit en 2024 : 25 jours (37 jours en 2023) pour un montant de 2361 € (3622 € en 2023).

CHAPITRE 8. ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

8.1 BUDGET 2024

	2024			2023		2023	
	AE	CP	CP	% masse salariale	% masse salariale	CP	% masse salariale
Prestation interministérielle (PIM)	12 424	12 424	0,14%	12 207	0,14%	10 178	0,11 %
PIM- restauration	5 476	5 476		5998,7		3555,96	
PIM- prestation séjours d'enfants	360	360		0		590,78	
PIM- Enfants Handicapés	6 588	6 588		6208,56		6031,44	
Action sociale d'initiative (ASIE)	19 100	19 100	0,21%	17 884	0,20%	20 192	0,23 %
ASIE- Aide restauration	14 108	14 108		15018,92		16238,71	
ASIE – Aide aux soins couteux	2 470	2 470		1379,38		682,26	
ASIE – Aide à l'accueil périscolaire	13	13		646,27		371,16	
ASIE – Aide aux soins couteux				0		0	
ASIE – Aide à l'accueil périscolaire				0		0	
ASIE – Aide aux parents d'enfants lycéens	818	818		600		1800	
ASIE – Participation aux activités culturelles	1 692	1 692		239,75		100	
ASIE – Aide exceptionnelle				0		1000	
Fête de noël	4 150		0,00%	4 216	0,05%	4 694	0,05 %
Protection sociale complémentaire	16 425	16 425	0,18%	18 345	0,21%	19 860	0,22 %
PDE	1898	1898	0,02%	2 404	0,03%	2 447	0,03 %
Forfait mobilité durable	12 100	12 100	0,13%	9 000	0,10%	5 067	0,06 %
TOTAL	66 098	61 947	0,69%	64 057	0,72%	62 439	0,70 %

TABLEAU 108 – BDS RSU 172

- L'action sociale représente 0,69 % de la masse salariale 2024.
- Entre 2023 et 2024 le budget de l'action sociale a baissé de 3% soit 2 110 € en moins (+ 2,59 % 2022 en 2023).
- La hausse la plus significative est le forfait mobilité durable (FMD) 34 % soit 3 100 €.
- La baisse la plus significative concerne le remboursement domicile travail – PDE -21 % soit 506€.



8.2.1 AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES, PAR TYPE DE PRESTATION

8.2.1.1 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation

	A		B		C		TOTAL 2024	TOTAL 2023
	H	F	H	F	H	F		
Restauration	40	46		6	5	5	102	102
Prestation séjours d'enfants		2					2	0
Enfants Handicapés	1	1					2	2
Aide aux soins couteux	2	2	1				5	4
Aide à l'accueil périscolaire		1					1	1
Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants		2					2	1
Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents	3	7					10	3
Aide exceptionnelle							0	0
Total	46	61	1	6	5	5	124	113

TABLEAU 109 – BDS RSU 173

- En 2024, 86 % (82 % en 2023) des bénéficiaires d'une prestation sociale sont des agents de catégorie A et 58 % sont des femmes (48 en 2023).
- Le nombre d'agent ayant bénéficié d'une prestation par type de prestation a augmenté de 9 % entre 2024 et 2023.

8.2.2 Nombre d'agent ayant demandé au moins une prestation par tranche d'âge

	A	B	C	2024	2023	2022
<30 ans	29		2	31	35	31
30 à 39 ans	9	3		12	6	10
40 à 49 ans	24	3	0	27	31	29
50 à 59 ans	18	5	2	25	28	18
>60 ans	6		1	7	6	7
	86	11	5	102	106	95

TABLEAU 110 – BDS RSU 173

- Le nombre d'agent ayant demandé au moins une prestation a baissé de 4% entre 2024 et 2023.

8.3 SUBVENTIONS PAR TYPE D'ACTION SOCIALE

8.3.1 Prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)

Les PIM sont des prestations d'action sociale définies au niveau ministériel. Leurs montants sont révisés annuellement. Leur instruction est assurée par le SRH de l'ENSCM :

- Allocation jeunes adultes handicapés pour permettre la poursuite d'études
- Allocation aux parents d'enfants handicapés
- Allocation aux parents effectuant un séjour en maison de convalescence accompagnés de leur enfant
- Prestation pour séjours d'enfants (vacances, séjours scolaires)
- Une PIM restauration pour les repas pris dans un restaurant administratif ou du CROUS est versée automatiquement aux agents dont l'INM est inférieur à 539 ou aux doctorants contractuels dont le forfait mensuel de rémunération est inférieur à 2 653,39€ brut.

Les taux des prestations d'action sociale à réglementation commune

		Taux 2024	Taux 2023	Taux 2022	Taux 2021
Restauration	Prestation repas	1,47	1,39	1,38	1,29
Aide à la famille	Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	26,16	24,65	23,95	23,95
Séjours d'enfants	En colonies de vacances enfants de moins de 13 ans	8,40	7,92	7,69	7,69
	En colonies de vacances enfants de 13 ans à 18 ans	12,70	11,97	11,63	11,63
	En centres de loisirs sans hébergement journée complète	6,05	5,71	5,55	5,55
	En centres de loisirs sans hébergement journée demi-journée	3,05	2,88	2,80	2,80
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours en pension complète	8,84	8,33	8,09	8,09
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours autre formule	8,40	7,92	7,69	7,69
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif forfait pour 21 jours ou plus	87,05	82,03	76,69	76,69
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	4,14	3,9	3,79	3,79
	Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans	8,40	7,92	7,69	7,69
	Séjours linguistiques enfants de 13 à 18 ans	12,71	11,95	11,64	11,64
Enfants handicapés	Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	183	172,46	167,54	167,54
	Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.	30% base mensuelle	30% base mensuelle	30% base mensuelle	30% base mensuelle
	Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	23,95	22,58	21,94	21,94



PIM : nombre de dossier et montant des aides sociales

PIM restauration		PIM- prestation séjours d'enfants		Enfants Handicapés		Total dossiers	Total Montant subvention 2023	
Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM			
2021	32	792,00 €	2	334,44 €	2	6 014,16 €	36	7 140,60 €
2022	26	3 556,00 €	3	591,00 €	3	6 031,00 €	32	10 178,00 €
2023	63	5 998,70 €	0	- €	2	6 208,56 €	65	12 207,26 €
2024	58	5 476,23 €	4	359,58 €	3	6 588,00 €	65	12 423,81 €

TABLEAU 111 – BDS RSU 173

- En 2024, le nombre de dossiers de PIM est resté constant par rapport à 2023.

8.3.2 Action sociale à l'initiative de l'ENSCM (ASIE)

Les ASIE sont des prestations d'action sociale définies par l'ENSCM. Ce sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet

Ces aides portent sur les actions suivantes dont les objectifs sont rappelés ci-dessous.

A. Aide à la restauration

L'ENSCM participe aux frais de restauration de ses personnels déjeunant dans les restaurants administratifs (UM et CNRS) et inter-administratif (CROUS). Cette subvention est complémentaire à celle allouée dans le cadre interministériel et révisée annuellement pour les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 534 (PIM 1.39 € par repas).

Pour rappel : Jusqu'à avril 2022, cette subvention complémentaire s'adressait à tous les personnels ayant un indice majoré inférieur à 549. À partir d'avril, suite à une proposition faite par les élus du comité technique, l'ENSCM propose une aide de 30% du tarif des trois restaurants administratifs quel que soit l'indice des agents.

B. Soins coûteux

L'ENSCM apporte une aide aux personnels et à leurs enfants sur une partie des dépenses engagées pour frais médicaux, optique, orthodonties, etc...

L'ENSCM apporte une aide à l'agent, qui doit se loger temporairement près d'un établissement de soins suite à l'hospitalisation de son conjoint, enfant ou parent.

C. Aide à l'accueil périscolaire

L'ENSCM apporte une aide aux parents qui inscrivent leurs enfants à la garderie de l'école, les matins et les soirs, en dehors des horaires scolaires et qui ne bénéficient pas d'une aide similaire.

D. Aide aux parents d'élèves du secondaire ou du supérieur

L'ENSCM apporte une aide aux parents dont les enfants poursuivent une année d'étude ou de formation éloignée du domicile familial et qui prennent un logement en location (appartement, chambre ou résidence universitaire, internat).

E. Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents

L'ENSCM encourage la pratique d'une activité culturelle ou sportive pour les agents de l'ENSCM.

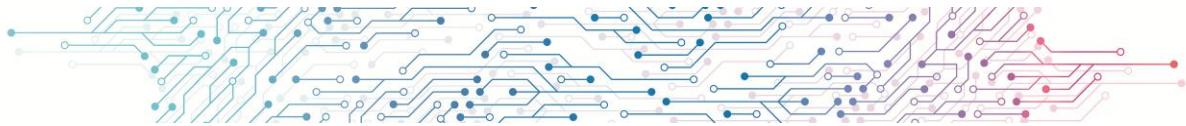
F. Aide exceptionnelle

Ces aides visent à permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Elles sont attribuées sur proposition de la commission sociale. La commission intervient après épuisement des dispositifs sociaux de droit commun. Elle examine les dossiers instruits et présentés de façon anonyme par les assistantes sociales et se prononce sur l'attribution d'une aide financière ou d'un prêt sans intérêt.

ASIE : Nombre de dossiers et montants des aides sociales annuelles

ASIE – Restauration		ASIE – aide aux soins couteux		ASIE – aide à l'accueil périscolaire		ASIE – aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants		ASIE – Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents		ASIE – aide exceptionnelle		TOTAL	TOTAL	
Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossier	Subv. Annuelle ENSCM	Nom bre	Subven tion	
2019	38	3 591	2	839	2	178	1	600	10	756	0	-	53	5 964
2020	36	711	1	302	1	91	0	-	4	318	2	1 000	44	2 422
2021	50	3 792	3	1 621	0	-	3	1 800	2	143	3	2 125	61	9 481
2022	95	16 239	4	682	5	371	3	1 800	1	100	2	1 000	110	20 192
2023	102	15 019	4	1 379	1	646	1	600	3	240			111	17 884
2024	102	14 108	10	2 470	1	13	2	818	23	1 692			138	19 101

TABLEAU 112 – BDS RSU 173



- Entre 2023 et 2024, nous notons une augmentation de 24 % du nombre de bénéficiaires des aides sociales à l'initiative de l'établissement et une augmentation de 7 % du montant de la subvention globale des ASIE (-13 % en 2023).

8.3.3 PLAN DÉPLACEMENT ENTREPRISE – MOBILITÉ DURABLE

Le PDE²² (plan déplacement entreprise) concerne la prise en charge partielle par l'ENSCM du prix du titre d'abonnement pour tout agent public titulaire ou contractuel qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail. La prise en charge n'est pas liée à la rémunération de l'agent. Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un effort des employeurs publics pour encourager les modes de transport alternatifs aux véhicules individuels polluants.

Le forfait "mobilités durables", prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a pour finalité l'encouragement des agents à recourir à des modes de transports alternatifs et durables.

Le montant du forfait « mobilités durables » est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait.

Pour demander le versement du FMD, l'agent doit établir une déclaration sur l'honneur qui atteste de l'utilisation de l'un ou de plusieurs modes de transport éligibles et du nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport,

Pour rappel à compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du est fixé à :

- 100 euros lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours,*
- 200 euros lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours,*
- 300 euros lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.*

A. Nombre de dossiers et montant de subvention annuelle payés PDE et FMD

	PDE-Abonnement TAM pris en charge 50%			FMD - Forfait Mobilité Durable		
	Nbre dossiers	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent	Nbre dossiers	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent
2021	10	776	78	16	1 600	100
2022	18	2 447	136	27	5 067	188
2023	15	2 404	160	33	9 000	273
2024	6	1 898	316	44	12 100	275

TABLEAU 113 – H IND

- En 2024, 50 agents l'ENSCM utilisent pour leur déplacement domicile travail un mode de transports alternatif et durable (48 en 2023) soit 42.7 % sur l'effectif au 31/12/2024 (42 % en 2023).

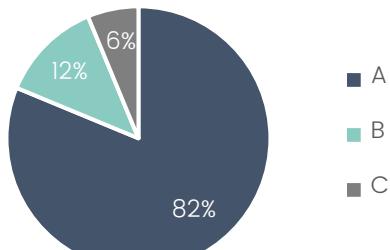
²² *Texte de référence : [décret n°2008-1501](#) du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés.*

B. Agents bénéficiant d'une subvention PDE et FMD par catégorie

	PDE		FMD		2024	2023
	F	H	F	H		
A	1	2	14	24	41	39
B	1	1	1	3	6	6
C	1		2		3	3
2024	3	3	17	27	50	48
2023	9	6	15	18	48	48

TABLEAU 114 – H IND

Déplacement domicile travail en mode durable par catégorie d'agent FMD et PDE



En 2024,

- 88 % (69 % en 2023) des agents bénéficiant d'une aide se déplacent en mode de transports alternatifs et durables soit 38 % des agents présents au 31/12/2024.
- 12 % (31 en 2023) des agents bénéficiant d'une aide utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail soit 5% des agents présents au 31/12/2024.

GRAPHIQUE 86

8.3.4 Aides collectives pour les fêtes de fin d'année

L'ENSCM a offert aux enfants des personnels de l'ENSCM de moins de 12 ans une carte cadeau de 20 euros et a remis à l'ensemble du personnel une carte cadeau de 30 euros . La dépense totale s'est élevée 4 150 euros . Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un présent non barémé destiné à renforcer la cohésion de la communauté des personnels.

Tous les enfants d'agent de l'ENSCM de moins de 12 ans ont été conviés au spectacle de Noël et au goûter organisé par l'Université de Montpellier.

8.3.5 Bilan consultation assistantes sociales 2024

À compter de l'automne 2017, l'ENSCM a conclu une convention avec l'Université de Montpellier pour faire bénéficier ses agents de deux types de prestations assurées par les services de l'université de Montpellier : entretiens avec un assistant de service social et instruction puis avis de la commission sociale de l' Université de Montpellier sur les demandes d'aides exceptionnelles. Cette convention a été motivée par la difficulté de recruter des assistants de service social à la vacation, ce qui ne favorise pas le suivi des situations individuelles et ne permet pas de mettre suffisamment en perspective les situations de gêne ou détresse remontées par les agents de l'ENSCM.



En 2024, 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement, 4 entretiens ont été menés. La durée totale d'accompagnement pour ces agents s'élève à 6 heures.

8.3.6 Activités sportives et culturelles

A. SUAPS

Le service universitaire des activités physiques et sportives est un service commun de l'UM, chargé d'enseigner et de promouvoir la pratique physique et sportive de tous les étudiants et personnels de l'université de Montpellier. Une convention a été mise en place pour permettre l'accès gratuit aux agents de l'ENSCM aux activités sportives proposées par le SUAPS.

B. APUM

L'association (APUM) fonctionne à l'image d'un comité d'entreprise afin de participer à la motivation et au bien-être du personnel. Dans cette optique, des ateliers, sorties et spectacles sont proposés tout au long de l'année. Elle gère aussi le restaurant administratif Minerve du site Triolet.

CHAPITRE 9. VIE INSTITUTIONNELLE & JURIDIQUE



9.1 INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION

	Représentants titulaires		Représentants suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Conseil d'administration (CA)	16	10		
Conseil scientifique (cs)	11	14	1	
Conseil des études et de la vie étudiante (CEVE)	11	9		1
Comité social d'administration de l'établissement (CSAE)	5	5	5	5

TABLEAU 115 – BDS RSU 176/177/178/179

	Nombre de réunions des instances	Nombre de journées d'autorisation d'absence pour siéger dans une instance	Nombre de journées d'autorisation d'absence pour siéger dans un groupe de travail
Conseil d'administration (CA)	5	2,5	0
Conseil scientifique (cs)	4	2	0
Conseil des études et de la vie étudiante (CEVE)	5	2,5	25
Comité social d'administration de l'établissement (CSAE)	4	2	1

TABLEAU 116 – BDS RSU 176/177/178/179

9.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat

	Nbre de jours	Nbre d'agents
2024	13	1
2023	17	2
2022	0	0
2021	0	0

TABLEAU 117 – BDS RSU 180

9.3 MOYENS HUMAINS ACCORDÉS AUX SYNDICATS

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.



	CGT	UNSA
Crédit de temps syndical notifié en heure 2024	40	36
Crédit de temps syndical notifié en heure 2023	80	6h30
Crédit de temps syndical notifié en heure 2022	0	160

TABLEAU 118 – BDS RSU 181/182/183

- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant le nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)

		Répartition des crédits de temps syndical (ETP)	
		Décharges d'activités	Crédits d'heures
2024	CGT	0,025	40
	UNSA	0,023	36
2023	CGT	0,05	80
	UNSA	-	-
2022	CGT	-	-
	UNSA	0,1	NC

TABLEAU 119 – BDS RSU 181/182/183

- Lorsqu'un bâtiment compte au moins 50 agents, les syndicats représentatifs ayant une section syndicale disposent au moins d'un local commun. Dans ce cadre l'ENSCM a mis à disposition un local d'une surface de 10,5 m² d'une valeur locative 948,15 TTC.

9.4 NOMBRE DE NÉGOCIATION AU COURS DE L'ANNÉE

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a permis d'insérer dans la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires des dispositions favorisant la conclusion d'accords négociés dans les trois versants de la fonction publique et visant à développer une véritable culture de la négociation dans les pratiques du dialogue social, notamment de proximité.

Les nouvelles dispositions de la loi ont notamment permis d'étendre les champs ouverts à la négociation à quatorze thématiques :

- les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;

- 4^o la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- 5^o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 6^o la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- 7^o l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- 8^o le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 9^o l'apprentissage ;
- 10^o la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;
- 11^o l'intérressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnитaires ;
- 12^o l'action sociale ;
- 13^o la protection sociale complémentaire ;
- 14^o l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2024				
	Objets	DATE CSAE	NEGOCIATIO	VOTE
1 ^o Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;	Plan particulier de mise en sécurité -volet attentat/intrusion (PPMS)	juin-24	x	x
2 ^o Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;	Convention de service inter-établissement mutualisée de gestion des pensions	févr-24	x	x
9 ^o La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;	Actualisation du plan de formation pour 2024	févr-24	x	x
10 ^o L'intérressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;	RIPEC C3	févr-24	x	x
	LDG RIPEC	juin-24	x	x
	Évolution indemnitaire des BIATSS	juil-24	x	x
13 ^o L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	Référentiel équivalent horaires 2024/2025	juin-24	x	x
	Campagne emplois 2025	déc-24	x	x

TABLEAU I20 BDS RSU 184



9.5 JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE

	Nombre de jour de grève		TOTAL
	Mot d'ordre local	Mot d'ordre national	
2024	0	1	1
2023	0	37	37
2022	8	0	8

TABLEAU 121 – BDS RSU 186

GLOSSAIRE

- **1C** : 1ère Classe
- **2 C** : 2ème Classe
- **ADJ.TECH. RECH.FORM** : Adjoint Technique Recherche Formation
- **ADJAENES** : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **AENES** : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **AGT CPTE EPSCP GR.III** : Agent Comptable d'Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel Groupe III.
- **APUM** : Association des Personnels de l'Université de Montpellier – Restauration et activités diverses
- **ASI** : Assistant Ingénieur
- **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- **ATRF** : Adjoint Technique de Recherche et de Formation
- **ATTACHE ADM. ETAT** : Attaché d'administration de l'État
- **BOETH** : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **CA** : Conseil d'Administration
- **CAS** : Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
- **CDD** : Contrat à durée déterminée
- **CE** : Classe Exceptionnelle
- **CET** : Compte Épargne Temps
- **CFP** : Congé de formation professionnelle
- **CHSCT** : Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CIA** : Complément Indemnitaire Annuel
- **CLD** : Congé de Longue Durée
- **CLM** : Congé de Longue Maladie
- **CN** : Classe Normale
- **CNU** : Conseil National des Universités
- **CPF** : Compte personnel de formation
- **CRCT** : Congé pour Recherche et Conversion Thématique
- **CS** : Classe Supérieure
- **CSAE** : Comité Social d'Administration d'Établissement
- **CTI** : Commission des Titres d'Ingénieurs
- **Dépenses HPSOP** : Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP),
- **DIR GL EPSCP GR.III** : Directeur général de service (DGS) d'un établissement public à Caractère scientifique, culturel et professionnel (emploi fonctionnel)
- **EC** : Enseignant – chercheur / Enseignante – chercheure (titulaire)
- **ENS** : Enseignant Enseignante du second degré
- **EPE** : Établissement Public Expérimental établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.



- **ER** : CDD enseignant recherche / enseignante recherche. Regroupe-les : doctorant, doctorante, ATER, chercheur, chercheure, post doc, PAST.
- **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travail
- **GBCP** : Gestion Budgétaire Comptable Publique
- **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- **HC** : Hors Classe
- **Hébergés** : Agents d'autres établissements ayant une activité dans l'ENSCM.
- **IAT** : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens.
- **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
- **IGE** : Ingénieur d'Études
- **IGESR** : Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche
- **IGR** : Ingénieur de Recherche
- **ITRF** : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
- **MCF** : Maître de conférences / Maîtresse de conférences
- **MESRI** : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- **NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire des titulaires
- **NC** : Données Non Communicables (pas dans le système d'information, pas de suivi de la donnée à ce jour, protection personnelle des agents,)
- **PAST** : Enseignant-chercheur associé et invité / Enseignante-chercheuse associée et invitée
- **PEDR** : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
- **PPCR** : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
- **PPRS** : Prime de Participation à la Recherche Scientifique
- **PR** : Professeur d'université / Professeure d'université
- **PRAG** : Professeur Agrégé / Professeure Agrégée
- **PRCE** : Professeur Certifié / Professeure Certifiée
- **RCE** : Responsabilités et Compétences Élargies
- **RIFSEEP** : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
- **RPS** : Risques psychosociaux
- **SAENES** : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **SUAPS** : Service des sports accessible à l'ensemble des étudiants de l'Université de Montpellier
- **TECH** : Technicien
- **VAE** : Validation d'acquis d'Expérience

TABLE DES TABLEAUX DES INDICATEURS

Tableau 1 - BDS FPE 001.....	16
Tableau 2-BDS FPE 004/004B/004T	18
Tableau 3 - BDS FPE 004/004T	21
Tableau 4 - BDS FPE 004.....	24
Tableau 5 -BDS FPE 004	28
Tableau 6-BDS FPE 004	29
Tableau 7 -BDS FPE 007	31
Tableau 8 -BDS FPE 007 bis	32
Tableau 9 - BDS FPE 004.....	34
Tableau 10 - BDS FPE 004	36
Tableau 11 - BDS FPE 004	37
Tableau 12 -H IND	37
Tableau 13 -BDS FPE 004.....	38
Tableau 14 -BDS FPE 005.....	39
Tableau 15 -BDS FPE 008.....	40
Tableau 16 - BDS FPE 006	41
Tableau 17 - BDS FPE 009.....	42
Tableau 18 - BDS FPE 009	42
Tableau 19- BDS FPE 013	43
Tableau 20 - BDS FPE 013.....	44
Tableau 21 - BDS FPE 014.....	45
Tableau 22 - BDS FPE 014.....	46
Tableau 23 - BDS FPE 004	48
Tableau 24 - BDS FPE 004	48
Tableau 25 -DS FPE 015 /016/017/018.....	49
Tableau 26 - BDS FPE 025	49
Tableau 27 - BDS FPE 011	50
Tableau 28 - BDS FPE 025	50
Tableau 29 - BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	51
Tableau 30 -BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	52
Tableau 31 - BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	52
Tableau 32 -BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	53
Tableau 33 - BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	54
Tableau 34 -BDS FPE 021/022/023/023 BIS/024.....	54
Tableau 35 - BDS FPE 026	55
Tableau 36 - BDS FPE 026	55
Tableau 37 -H.IND.....	56
Tableau 38 - H.IND.....	56
Tableau 39 - BDS FPE 027/027 Bis.....	57
Tableau 40-H. IND	58
Tableau 41 - BDS FPE 028 / 030	59
Tableau 42 - BDS FPE 028 / 030	60
Tableau 43 - BDS FPE 028 / 030.....	61
Tableau 44 - BDS FPE 028 / 030.....	62
Tableau 45 -H. IND.....	63



Tableau 46 - BDS FPE 029.....	64
Tableau 47 -BDS FPE 029.....	64
Tableau 48 -BDS FPE 031.....	65
Tableau 49 - H. IND	65
Tableau 50 - BDS FPE 032.....	66
Tableau 51 - H IND.....	67
Tableau 52 -BDS FPE 033.....	68
Tableau 53 - BDS FPE 035	69
Tableau 54 - BDS FPE 040.....	70
Tableau 55 -BDS FPE 036	71
Tableau 56 -BDS FPE 036	72
Tableau 57 -BDS FPE 036.....	73
Tableau 58-BDS FPE 036.....	73
Tableau 59 -BDS FPE 036	74
Tableau 60 -BDS FPE 034	75
Tableau 61 -BDS FPE 034.....	75
Tableau 62 - BDS FPE 036.....	76
Tableau 63 -BDS FPE 036	77
Tableau 64 -BDS FPE 036	77
Tableau 65 -BDS FPE 036	78
Tableau 66-BDS FPE 036.....	79
Tableau 67 -BDS FPE 036.....	80
Tableau 68 - H IND	81
Tableau 69 -BDS FPE 036	81
Tableau 70 -BDS FPE 036.....	82
Tableau 71 - BDS FPE 037- 041.....	82
Tableau 72 - BDS FPE 038 - 042.....	83
Tableau 73 - BDS FPE 039	83
Tableau 74 - BDS FPE 039	84
Tableau 75 - BDS FPE 039	84
Tableau 76 - BDS FPE 043	85
Tableau 77 -BDS FPE 047	86
Tableau 78 -BDS FPE 048	86
Tableau 79 - BDS FPE 049 / BDS FPE 050.....	87
Tableau 80 -BDS FPE 051.....	87
Tableau 81 -BDS FPE 053	88
Tableau 82 -BDS FPE 054	88
Tableau 83 - BDS RSU 111	88
Tableau 84 - BDS RSU 118/120/121.....	90
Tableau 85 - BDS RSU 122/123.....	90
Tableau 86 -BDS RSU 124	90
Tableau 87 - BDS RSU 125	91
Tableau 88 - BDS RSU 128	92
Tableau 89 - BDS RSU 134.....	93
Tableau 90-BDS RSU 140.....	95

Tableau 91 - BDS RSU 143.....	97
Tableau 92 - BDS RSU 147	97
Tableau 93 - BDS RSU 151.....	99
Tableau 94 - BDS RSU 152.....	100
Tableau 95 - BDS RSU 153.....	101
Tableau 96 - BDS RSU 154.....	102
Tableau 97 - BDS RSU 155	103
Tableau 98 - BDS RSU 156.....	103
Tableau 99 - BDS RSU 159.....	104
Tableau 100 - BDS RSU 161.....	105
Tableau 101 -BDS RSU 162.....	106
Tableau 102 - H IND	107
Tableau 103 - BDS RSU 163.....	108
Tableau 104 - BDS RSU 164	109
Tableau 105 - BDS RSU 169	110
Tableau 106 - BDS RSU 169	111
Tableau 107 - BDS RSU 170/171.....	111
Tableau 108 - BDS RSU 172.....	112
Tableau 109 - BDS RSU 173.....	113
Tableau 110 - BDS RSU 173.....	113
Tableau 111 - BDS RSU 173.....	115
Tableau 112 - BDS RSU 173.....	116
Tableau 113 - H IND.....	117
Tableau 114 - H IND	118
Tableau 115 - BDS RSU 176/177/178/179.....	120
Tableau 116 - BDS RSU 176/177/178/179.....	120
Tableau 117 - BDS RSU 180	120
Tableau 118 - BDS RSU 181/182/183	121
Tableau 119 - BDS RSU 181/182/183	121
Tableau 120 BDS RSU 184.....	122
Tableau 121 - BDS RSU 186	123



Cet ouvrage a été réalisé par le Service d'Aide au Pilotage (SAP) avec la contribution des services :

- Ressources humaines
- Financier
- Communication

Direction : Pascal DUMY

Conception et rédaction : Céline CABROL-Assistante SAP

Relectures :

- Sandrine LIEUTAUD – Responsable Aide au Pilotage
 - Johanna BISMUTH – Chargée de Communication
 - Florent FEDIERE – Responsable Ressources humaines
 - Isabelle ISAAC – Assistante Ressources humaines
 - Laurence CUERQ – Assistante Ressources humaines
 - Fatima FILIPPIN – Directrice Générale des Services
-